



## COMUNE DI SPOTORNO

Provincia di Savona

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N° 89 del 29/07/2025**

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027- ART. 6, D.L. N. 80/2021 - APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO.**

L'anno **DUEMILAVENTICINQUE**, addì **VENTINOVE** del mese di **LUGLIO** alle ore 10:45, nella Sede Comunale - Piazza Carlo Stognone, 1, si è riunita la Giunta Comunale.

#### **Risultano:**

<b>Qualifica</b>	<b>Nome</b>	<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
Sindaco	FIORINI MATTIA	X	
Vice Sindaco	PELUFFO MARINA	X	
Assessore	SECHI CRISTIANA	X	
Assessore esterno	GIUDICE GIANLUCA		X
Assessore esterno	SCHOEPF VERUSKA		X
<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>2</b>

Partecipa e verbalizza la seduta il **Segretario Comunale Dott.ssa Michela Gaggero**, presente presso la sede Comunale.

Il **Sindaco Dott. Mattia Fiorini**, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027- ART. 6, D.L. N. 80/2021 - APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO.**

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATO** l'articolo 48 del T.U.E.L. – D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i.- che disciplina le competenze della Giunta Comunale;

### VISTE:

- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 62 del 19/12/2024 avente all'oggetto: "*Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025/2027 – Approvazione*";
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 63 del 19/12/2024 avente all'oggetto: "*Bilancio di Previsione Armonizzato 2025-2026-2027 – Approvazione*";
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 10/01/2025 avente all'oggetto: "*Modifica assegnazione del Piano Esecutivo di Gestione Finanziario 2025/2026/2027 a seguito di modifica macro-organizzazione interna del Comune di Spotorno*";

**PREMESSO** che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

*"1. 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 Piano, 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.*

*2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

- d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
- g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

*3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*

*4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;*

**DATO ATTO** che l'ANAC, con comunicato del Presidente del 30/01/2025, ha evidenziato che «*per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025)»;*

#### **VISTI:**

- l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “*5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;*
- l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “*6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”;*
- l'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: “*6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;*
- l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “*7. 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”;

· l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane”.

**VISTI**, altresì:

- il D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, avente ad oggetto "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicato sul sito del medesimo Ministero in data 30.06.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

**PRESO ATTO**, pertanto, dell'introduzione nell'ordinamento del Piano Integrato Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) inteso come adempimento semplificativo volto a sostituire, includendoli in un documento unico, una serie di piani di competenza della Giunta che fino ad oggi le Amministrazioni Locali erano tenute a predisporre distintamente:

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1,4,6 e art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della Legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) Piano della Performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1ter del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- f) Piano Organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124;
- g) Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 06.03.2025, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027 - art. 6, d.l. n. 80/2021”;

**PRESO ATTO** che il PIAO approvato da questa Amministrazione si compone delle seguenti sezioni:

- **SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE;**
- **SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
  - 2.1 VALORE PUBBLICO
  - 2.2 PERFORMANCE
  - 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA
- **SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
  - 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA
  - 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE
  - 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
- **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

**CONSIDERATO** che si rende necessario aggiornare la seguente sezione:

- 3.3) – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE;

**PRESO ATTO**, altresì, che, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i relativi aggiornamenti nel proprio sito istituzionale;

**VISTO** l'aggiornamento della sezione di cui sopra del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 predisposta dagli uffici competenti;

**RITENUTO** necessario procedere all'approvazione dell'aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, come allegato **sub A**) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

**ACQUISITO** il parere del Revisore dei Conti in ordine alla sezione “Piano dei fabbisogno di personale” del Piano integrato di attività e organizzazione, allegato **sub B**), quale parte integrante e sostanziale;

**VISTI** i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267, contenenti, altresì, l'attestazione sull'assenza di conflitto di interessi, allegati al presente atto;

**VISTI**, altresì:

- il vigente Regolamento di contabilità;
- lo Statuto Comunale;
- il T.U.E.L. D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 118/2011 e s.m.i.;

**CON** voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge,

### **DELIBERA**

Per le motivazioni in premessa citate e che qui si intendono integralmente riportate:

1. di approvare gli aggiornamenti alla seguente sezione del PIAO 2025-2027:  
- 3.3) – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE, allegato **sub A**) che del presente atto costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di pubblicare l'allegato aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2025-2027 nelle apposite sezioni di Amministrazione Trasparente del sito dell'Ente e di assicurare ogni prescritto adempimento di informazione al fine di favorire la trasparenza dell'azione amministrativa e agevolare l'accesso alle informazioni da parte dei cittadini;
3. di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
4. di demandare al responsabile del servizio personale gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
5. di dare atto che è stato espresso parere dall'Organo di Revisione Economico Finanziaria, allegato **sub B**) che del presente atto costituisce parte integrante e sostanziale;
6. di dare atto che la presente deliberazione sarà esecutiva a partire dal decimo giorno successivo alla sua pubblicazione;

7. di avvertire, ai sensi del 4° comma, dell'art. 3 della Legge 7 agosto 1990, n. 241 che avverso il presente provvedimento è ammesso:

- ricorso giurisdizionale al T.A.R. di Genova ai sensi degli articoli 29 e 41 del D.Lgs. 02.07.2010, n. 104 e s.m.i. entro il termine di 60 giorni dalla data di scadenza del termine di pubblicazione *ovvero* da quello in cui l'interessato ne abbia ricevuta la notifica o ne abbia comunque avuta piena conoscenza;
- ricorso straordinario al Presidente della Repubblica per motivi di legittimità entro 120 giorni decorrenti dal medesimo termine di cui sopra ai sensi dell'articolo 8 del D.P.R. 24.01.1971, n. 1199.

### SUCCESSIVAMENTE

**Con separata votazione, con voti unanimi espressi nei modi di legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., al fine di dar corso quanto prima al Piano del Fabbisogno modificato con la presente deliberazione.**

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
**Dott. Mattia Fiorini**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Dott.ssa Michela Gaggero**



**COMUNE DI SPOTORNO**  
Provincia di Savona

**PROPOSTA DI GIUNTA COMUNALE N. 95 DEL 25/06/2025**

—  
**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2025/2027- ART. 6, D.L. N. 80/2021 - APPROVAZIONE  
AGGIORNAMENTO.**

**PARERE AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL T.U.E.L. – D.LGS 267/2000 E S.M.I.**

**REGOLARITA' TECNICA:** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA DEL PRESENTE PROVVEDIMENTO SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE E SI ATTESTA DI NON VERSARE IN IPOTESI DI CONFLITTO DI INTERESSE NEMMENO POTENZIALE.

DATA 28/07/2025

Il Responsabile  
*Dott.ssa Silvia Rinaldi*



**COMUNE DI SPOTORNO**  
Provincia di Savona

**PROPOSTA DI GIUNTA COMUNALE N. 95 DEL 25/06/2025**

—  
**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2025/2027- ART. 6, D.L. N. 80/2021 - APPROVAZIONE  
AGGIORNAMENTO.**

**PARERE AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL T.U.E.L. – D.LGS 267/2000 E S.M.I.**

**REGOLARITA' CONTABILE:** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE DEL PRESENTE PROVVEDIMENTO SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE E SI ATTESTA DI NON VERSARE IN IPOTESI DI CONFLITTO DI INTERESSE NEMMENO POTENZIALE.

DATA 28/07/2025

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
*Dott.ssa Silvia Rinaldi*



## **COMUNE DI SPOTORNO**

Provincia di Savona

*Allegato alla Deliberazione di Giunta Comunale N° 89 del 29/07/2025*

**Oggetto:** *PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027-  
ART. 6, D.L. N. 80/2021 - APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO.*

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

**(Art. 124 del T.U.E.L. - D. LGS. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i.)**

Si certifica che la Deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà fino al 16/08/2025

Data, 01/08/2025

L'INCARICATO

SCIANDRA PIETRO

## Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

### Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

#### Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

##### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</b>
		TOTALE: n. 42 unità di personale  <i>di cui:</i> n. 42 a tempo indeterminato n. 39 a tempo pieno n. 3 a tempo parziale  <b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b> n. 14 Area Funzionari ed EQ (ex cat. D) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di "Funzionario Polizia Locale" n. 6 con profilo di "Funzionario Amministrativo" n. 5 con profilo di "Funzionario Tecnico"; n. 2 con profilo di "Funzionario Socio Assistenziale"  n. 22 Area Istruttori (ex Cat. C) <i>così articolate:</i> n. 12 con profilo di "Istruttore Amministrativo" n. 5 con profilo di "Istruttore Tecnico" n. 4 con profilo di "Istruttore di Polizia Locale" n. 1 con profilo di "Istruttore Informatico"  n. 5 Area Operatori esperti (ex Cat. B) <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di "Operatore Amministrativo Esperto" n. 2 con profilo di "Operatore Tecnico Esperto" n. 1 Area Operatori (ex Cat. A)

		<p><i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di "Operatore Tecnico"</p>
	<p>3.3.2 Programma zione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) <b>capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito in legge n. 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo del 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,63%</li> <li>▪ con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;</li> <li>▪ il Comune si colloca, pertanto, entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2026, con riferimento all'annualità 2025, di euro 738.232,32, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.650.936,34;</li> <li>▪ l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, non trova più applicazione; invero, a decorrere dal 2025, per i comuni virtuosi, è possibile procedere ad assunzioni senza dover rispettare i valori calmierati della tabella 2, esclusivamente in base alla propria sostenibilità finanziaria;</li> <li>▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;</li> <li>▪ come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A2) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a euro 257.915,68, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1, in un importo insuperabile di Euro 3.113.011,27.</li> </ul> <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2024) e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:</p>

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Numeratore	1.906.093,09	1.897.243,81	1.897.243,81	1.912.704,02	1.912.704,02	2.002.892,83	2.002.892,83
Denominatore	10.411.158,57	9.797.825,60	9.797.825,60	9.746.089,49	9.746.089,49	11.444.894,37	11.444.894,37
Percentuale Tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%
Valore massimo teorico	925.742,04	767.764,75	767.764,75	738.232,32	738.232,32	1.110.118,44	1.110.118,44
TOTALE TABELLA 1	2.831.835,13	2.665.008,56	2.665.008,56	2.650.936,34	2.650.936,34	3.113.011,27	3.113.011,27

LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE Euro 3.113.011,27 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 2.260.808,51

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta, pertanto, pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013:

Euro 1.924.569,77

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025:

Euro 1.560.241,31

#### a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009:

- € 44.697,11.

Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2025:

- € 27.699,36

#### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, come dalle dichiarazioni dei Responsabili dei servizi, acquisite al protocollo dell'ente e conservate agli atti, con esito negativo.

#### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito in L. n. 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ai sensi dell'art. 232, comma 2, TUEL, l'Ente, con deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 20/3/2021 si è avvalso della facoltà di non adottare la contabilità economico-patrimoniale e, ai sensi dell'art. 233-bis, comma 3, del TUEL si è avvalso della facoltà di non predisporre il bilancio consolidato per l'esercizio 2020 e seguenti;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.  
Si attesta che il Comune di Spotorno non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si sono verificate le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025:

- n. 1 Funzionario Amministrativo – Area Funzionari ed E.Q. (ex Cat. D) – dimissioni per collocamento a riposo dal 31/01/2025 (ultimo giorno di servizio il 30/01/2025);
- n. 1 Funzionario Amministrativo – Area Funzionari ed E.Q. (ex Cat. D) – mobilità in uscita dal 01/02/2025 (ultimo giorno di servizio il 31/01/2025);
- n. 1 Istruttore di Polizia Locale (part time verticale 50%) – Area degli Istruttori (ex Cat. C) – dimissioni volontarie dal 04/07/2025 (ultimo giorno di servizio il 03/07/2025);
- n. 1 Istruttore di Polizia Locale – Area degli Istruttori (ex Cat. C) – passaggio in mobilità presso altro Ente dal 01/09/2025 (ultimo giorno di servizio il 31/08/2025);
- n. 1 Funzionario Tecnico – Area Funzionari ed E.Q. (ex Cat. D) – dimissioni volontarie dal 01/10/2025 (ultimo giorno di servizio il

30/09/2025);

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista.

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Nel corso del 2025, in coerenza con l'attività di pianificazione pluriennale delle attività e della performance dell'Ente, nonché sulla scorta delle indicazioni formulate dai Responsabili dei servizi, si rende necessario procedere e/o si è proceduto al reclutamento delle ulteriori e seguenti risorse umane:

Tempo indeterminato, già previste da precedente piano e successive modifiche:

- n. 1 Funzionario Tecnico – Tempo Pieno – Area Funzionari ed EQ (ex Cat. D) – da piano 2024 - assunzione prevista con decorrenza 01/01/2025 – ancora da perfezionare;
- n. 1 Istruttore di Polizia Locale – Tempo Pieno - Area degli Istruttori (ex Cat. C) – da piano 2024 – con decorrenza 01/01/2025 – assunzione perfezionata in data 01/02/2025;
- n. 1 Istruttore di Polizia Locale – Part-time Verticale al 50% - Area degli Istruttori (ex Cat. C) – da piano 2024 – con decorrenza 01/01/2025 – assunzione perfezionata in data 16/04/2025;
- n. 1 Funzionario Amministrativo – Tempo Pieno – Area Funzionari ed EQ (ex Cat. D) – assunzione prevista con decorrenza 01/02/2025 – ancora da perfezionare;
- n. 1 Istruttore Tecnico – Tempo Pieno – Area degli Istruttori (ex Cat. C) - assunzione prevista con decorrenza 01/01/2025 -assunzione perfezionata in data 01/04/2025;
- n. 3 Istruttori Amministrativi – Tempo Pieno – Area degli Istruttori (ex Cat. C)- assunzione prevista con decorrenza 01/01/2025 – assunzioni perfezionate in data 01/04/2025, 15/04/2025 e 01/05/2025;
- n. 1 Operatore Tecnico Esperto - Tempo Pieno – Area Operatori Esperti (ex Cat. B) - assunzione prevista con decorrenza 01/01/2025 – assunzione perfezionata il 03/06/2025;
- n. 1 Istruttore di Polizia Locale - Part-time Verticale al 50% – Area degli Istruttori (ex Cat. C) – assunzione prevista con decorrenza 01/08/2025 – ancora da perfezionare;
- n. 1 Istruttore di Polizia Locale – Tempo Pieno - Area degli Istruttori (ex Cat. C) – assunzione prevista con decorrenza 01/09/2025 – ancora da perfezionare;
- n. 1 Funzionario Tecnico – tempo pieno – Area dei Funzionari e della Elevata Funzionari ed EQ (ex Cat. D) – assunzione prevista con decorrenza 01/10/2025 – ancora da perfezionare;

Tempo determinato

- n. 1 Istruttore Polizia Locale – Tempo pieno e determinato per 6 mesi – Area Istruttori (ex Cat. C) – da perfezionare;
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Tempo pieno e determinato per 2,5 mesi – Area Istruttori (ex Cat. C) – lavoratore interinale – perfezionata il 26/05/2025.
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Tempo pieno e determinato per 1 mese –

		<p>Area Istruttori (ex Cat. C) – lavoratore interinale – da perfezionare. Nel 2026 e 2027 non sono ancora previste nuove assunzioni.</p> <p>Conteggiando le nuove assunzioni, la spesa di personale ai sensi del D.M. 17/03/2020, per l'anno 2025, ammonterà ad € 2.260.808,51.</p> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 6 del 25.02.2025.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b></p> <p>Non sono previste modifiche della distribuzione del personale fra le diverse Aree, oltre a quelle già attuate con la modifica della macro-organizzazione interna dell'Ente approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 158 del 27/12/2024.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/mobilità volontaria:</b></p> <p>Si ritiene di procedere alla copertura dei posti previsti nel presente piano attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e/o procedura concorsuale pubblica e/o mobilità volontaria.</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità per interscambio/compensativa:</b></p> <p>L'Ente nell'anno 2025 prevede di effettuare anche eventuali procedure di mobilità per interscambio/compensativa ai sensi dell'art. 7 DPCM n. 325/1988, art. 6, comma 20, DPR n. 268/1987 e art. 30 D.Lgs. n. 165/2001. Si precisa che la mobilità per interscambio o compensativa non incide nella programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto trattasi di mobilità non destinata a ricoprire posti vacanti, ma ad effettuare lo scambio della nominatività dei titolari in posti regolarmente coperti di pari categoria e profilo professionale.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p>Non sono previste eventuali procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, a copertura dei posti individuati con il presente piano.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>Nel presente piano sono previste n. 2 assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 1 Istruttore Polizia Locale – Tempo pieno e determinato per 6 mesi – Area Istruttori (ex Cat. C) – da perfezionare;</li> <li>- n. 1 Istruttore Amministrativo – Tempo pieno e determinato per 1 mese – Area Istruttori (ex Cat. C) – da perfezionare.</li> </ul> <p>Nel presente piano è previsto, altresì, l'utilizzo, in convenzione con altri enti locali, di</p>

Istruttori di Polizia Locale, nel limite dell'importo di rimborso pari ad € 1.000,00 annui.

**f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

Non sono previste eventuali assunzioni mediante procedure di stabilizzazione a copertura dei posti individuati con il presente piano.

**g) categorie protette ai sensi art. 1 e 3 L. n. 68/1999:**

La quota d'obbligo di personale occupato presso l'Ente ex art. 3 della L. n. 68/1999 corrisponde a n. 2 unità.

**h) requisiti per la ricerca di personale**

La ricerca di personale che effettuerà l'ente terrà conto delle linee di indirizzo ministeriali sui fabbisogni di personale del 22 luglio 2022 che evidenziano la necessità di comprendere e sviluppare (attraverso la gestione e lo sviluppo delle risorse esistenti ed il reclutamento di quelle necessarie) le capacità, le abilità e le attitudini del personale e la ricerca delle competenze che comprendono non solo le conoscenze (il "sapere") ma anche:

- le capacità tecniche (il "saper fare");
- le soft skills (il "comportamento sul lavoro");
- le digital skills (sapere, sapere fare, comportarsi nel digitale e attraverso il digitale).

Le competenze comprendono la capacità di apprendere sul campo, di autoformarsi, lo spirito di iniziativa nel rispondere ai cambiamenti in modo positivo e creativo, la disponibilità a cambiare mansioni in modo flessibile.

Queste attitudini sono riconducibili ai seguenti ambiti:

- capacità di pensiero critico, di analisi e di soluzione di problemi in maniera creativa;
- capacità di prendere decisioni e di ottenere risultati;
- capacità di gestione le informazioni con gli strumenti dell'informatica e della telematica (alfabetizzazione digitale);
- capacità di autogestione;
- capacità di collaborazione;
- capacità di apprendimento;
- capacità di comunicazione;
- intraprendenza.

**DOTT. FABIO LONDRI**  
Dottore Commercialista – Revisore Legale

**Comune di SPOTORNO**  
**Provincia di Savona**

---

***VERBALE DELL'ORGANO DI REVISIONE***

***n. 29 del 25.07.2025***

-

***PARERE IN TEMA DI PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO  
DI PERSONALE 2025/2027 - AGGIORNAMENTO***

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott. Fabio LONDRI

**DOTT. FABIO LONDRI**  
Dottore Commercialista – Revisore Legale

L'anno **duemilaventicinque**, il giorno 25 del mese di **luglio**, il sottoscritto Dott. Fabio LONDRI, Revisore dei conti del Comune di Spotorno, sentito il responsabile del servizio finanziario, redige il presente verbale per esprimere il proprio parere in merito in merito al programma triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 - aggiornamento.

**Visti**

- l'art. 2 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- 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;
- l'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedano 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. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguino 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;
- l'art. 19, comma 8 della L. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. 449/1997 e s.m.i. e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

**Preso atto** che il rapporto calcolato ai sensi del Dpcm 17/03/2020 tra il volume della spesa di personale per l'anno 2024 e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio è pari al **17,50%** ed è al di sotto dei valori soglia;

**Viste**

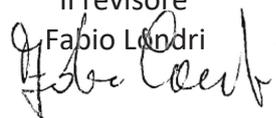
- la documentazione inviata a mezzo mail del 24/07/2025 (allegati, tabelle di calcolo, ecc.)
- la relazione illustrativa tecnico finanziaria del responsabile dell'area affari giuridici e finanziari

**DOTT. FABIO LONDRI**  
Dottore Commercialista – Revisore Legale

ESPRIME

Sulla base della documentazione, delle informazioni fornite dall'Ente, un parere favorevole in relazione all'aggiornamento del Piano Triennale del fabbisogno del personale 2025/2027, così come presentato.

Ospedaletti, 25 luglio 2025

Il revisore  
Fabio Londri  


**DOTT. FABIO LONDRI**  
Dottore Commercialista – Revisore Legale

COMUNE DI SPOTORNO  
Provincia di Savona

**OGGETTO: ASSEVERAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027 – AGGIORNAMENTO**

L'anno 2025, il giorno 25 del mese di luglio, il sottoscritto, Dott. Fabio Londri, revisore dei conti del Comune di Spotorno, dà atto di aver provveduto alla ricognizione documentale inviata a mezzo mail del 24 luglio 2025 e relativa a quanto in oggetto:

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- 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 delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, come convertito nella Legge n. 58/2019 il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo 2 periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";

**DOTT. FABIO LONDRI**  
Dottore Commercialista – Revisore Legale

- in data 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M. ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di persone a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- dalla documentazione esaminata, dalla Relazione del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte emerge che il bilancio 2025/2027 conserva l’equilibrio pluriennale;

**RICHIAMATO**

- il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso con verbale in data odierna;

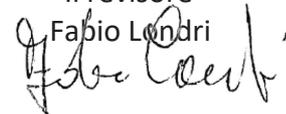
**CONSIDERATO**

- tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L. n. 58/2019;

**ASSEVERA**

Il mantenimento dell’equilibrio pluriennale di bilancio 2025/2027 del Comune di Spotorno a seguito dell’adozione del Piano del fabbisogno di personale 2025/2027 così come proposto.

Ospedaletti, 25 luglio 2025

Il revisore  
Fabio Londri  


La presente è copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo.