

COMUNE DI SAN MARTINO BUON ALBERGO

Provincia di Verona

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 11 del 27 febbraio 2024

**OGGETTO: PARERE IN MERITO AL PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2025/2026
ED ALLEGATO "A" ASSEVARAZIONE DEL RISPETTO DELL'EQUILIBRIO PLURIENNALE
DI BILANCIO.**

L'Organo di Revisione nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 57 del 14/11/2023 nelle persone dei revisori sottoscritti:

dott. Mancini Corrado presidente;
dott. Barison Andrea membro;
dott. Zanessi Alberto membro.

Riunitosi in forma telematica

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"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"*;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono 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, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.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 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 ...”;*

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

Preso atto 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.

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

....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;

Dato atto che il Comune, alla data del 31 dicembre 2023, ha più di 50 dipendenti, e pertanto nella redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 non terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all’art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Visto che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, il quale all’art. 1 dispone che per gli enti con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b)

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 9 gennaio 2024 con parere tecnico rilasciata dal segretario comunale dott. Sambugaro Umberto in data 22 febbraio 2024 e parere di regolarità contabile rilasciato dal dott. Lamberto Gobetti in data 26 febbraio 2024 avente ad oggetto “*Piano di Attività ed Organizzazione 2024-2026*” ed inviata al collegio con mail del 26 febbraio 2024;

la quale prevede alla sezione dedicata al Fabbisogno di personale:

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

il completamento delle procedure assunzionali iniziate nell'esercizio 2023 e cioè:

— Dipendenti (Op. esperti-ex cat. B): n. 1 dipendente Settore Aff. Gen./U.R.P. demografici;

— Dipendenti (Istruttori-ex cat. C): n. 1 dipendente Settore Ec. Finanziario,

ed inoltre l'assunzione nel 2024:

Dipendenti (Istruttori-ex cat. C): n. 8 dipendenti (n. 2 Istr. Amm.vi, n. 2 Istr. Tecnici, n. 1 Istr./Ag./ P.L.+ n. 2 (progr. vert.)+n. 1 rientro Istr. Cont.);

Dipendenti (Funzionari ed EQ-ex cat. D): n. 2 dipendenti (n. 1 Funzionario e EQ, n. 1 progr. vert.);

Segretario Comunale: n. 1 segretario comunale.

Per gli anni 2025 e 2026 è prevista la sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

Per il momento l'ente non effettua alcuna previsione, precisando che ogni valutazione è collegata alla cessazione di personale, tenuto conto altresì del quadro normativo in costante evoluzione.

Le previsioni di cessazione di personale sono così articolate:

| Previsione cessazioni | Cessazioni 2024 | Cessazioni 2025 | Cessazioni 2026 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| Dipendenti (Operatori-ex cat. A) | | | |
| Dipendenti (Op. esperti-ex cat. B) | | | |
| Dipendenti (Istruttori-ex cat. C) | 2 | 2 | |
| Dipendenti (Funzionari ed EQ-ex cat. D) | 1 | 1 | |
| Segretario Comunale | 1 | | |
| Totale | 4 | 3 | |

Stabilisce, inoltre, di dare corso ad assunzioni di lavoro flessibile, per l'anno 2024, per le quali ricorre l'esigenza di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale richieste dall'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, nel limite massimo di spesa consentito di euro 70.997,62.

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 16/1/2024, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nella proposta deliberativa;
- con riferimento al limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, si evidenzia che lo stesso risulta determinato in euro 70.997,62, come già certificato nei precedenti verbali dell'organo di revisione;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta di euro 2.968.006,97.

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di San Martino Buon Albergo si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 15.818;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 - 2021-2022) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2022) si attesta al 19,49 %, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,00%, come riportato nella sottostante tabella:

| SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO | | | |
|---|--|---------------------|----------------------|
| Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2021) | | | |
| abitanti n. 15818 | | | |
| DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020 | | | |
| Spesa personale come da Macroaggregato 101 - Personale anno 2022 | | 2.574.404,99 | |
| Totale spesa personale al netto dell'IRAP | | 2.574.404,99 | |
| TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato (2022) | | | 2.574.404,99 |
| TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2020 | | | 14.261.015,39 |
| TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2021 | | | 14.155.592,38 |
| TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2022 | | | 12.804.990,06 |
| TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO | | | 41.221.597,83 |
| MEDIA ENTRATE CORRENTI | | | 13.740.532,61 |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2022 | | | 536.177,23 |
| MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B) | | | 13.204.355,38 |
| RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %) | | | 19,50 |
| VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D) | | | 27,00% |
| MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA | | | |
| (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) | | | 3.565.175,95 |
| (B x D) | | | |
| DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ANNO 2022 (E) | | | 990.770,96 |
| % MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (5° ANNO) (F) | | | 22,00% |
| SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G) | | | 2.710.781,53 |
| INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F) | | | 596.371,94 |
| FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (*) | | | 116.100,73 |
| LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: | | | |
| TOTALE SPESA DI PERSONALEREISTRATA NELL' ANNO 2018 + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I) | | | 3.307.153,47 |

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2015/2019, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, ammonta ad euro 116.100,73;
- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di San Martino Buon Albergo ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), di euro 596.371,94, pari al 22% dell'incremento teorico della spesa di personale.
- il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a euro 116.100,73 risulta inferiore all'importo identificato come maggiore spesa, pertanto non risulta conveniente utilizzare tale importo anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“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 ...”*;

VERIFICA DEL LIMITE DI c. 557 art.1 L. 296/2006

| | | | |
|--|---|---------------------|--|
| | TOTALE COMPLESSIVO RETRIB. E ONERI ANNO 2024 | 2.036.057,05 | |
| IPOTESI FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE 2024 (dato 2023) | 326.112,64 | | |
| FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE | 143.818,00 | | |
| PRELIEVO DA CAPACITA' ASSUNZIONALI | 33.159,00 | | |
| FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO 2024 | 26.847,83 | | |
| LAVORO FLESSIBILE 2024 | 70.997,62 | | |
| SERVIZIO SOSTITUTIVO MENSA | 35.000,00 | | |
| | 635.935,09 | 228.936,63 | 864.871,72 |
| | | | TOT. |
| | | | ONERI RIFLESSI e IRAP |
| TOTALE COMPLESSIVO COSTO DEL LAVORO | 2.900.928,78 | | (A) |
| PIANO ASSUNZIONALE 2024 | 233.994,85 | | |
| TOTALE COMPLESSIVO COSTO DEL LAVORO | 3.134.923,63 | | (A) BIS |
| LIMITE MEDIA L. 296/06, ART. 1, CO. 557 "2011/2013" | 2.698.006,97 | | <<<<< |
| COSTO DEL LAVORO | 3.134.923,63 | | (A) BIS |
| VERIFICA RISPETTO LIMITE L. 296/06, ART. 1, CO. 557 "2011-2013" | 1.945,29 | 2020 | ISTRUTTORE EX C1 SETTORE PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE <u>CON DIMISSIONI IL 31.1.2024</u> |
| | 25.971,13 | 2021 | ISTRUTTORE EX C3 SETTORE POLIZIA LOCALE |
| | 25.331,82 | 2021 | FUNZIONARIO EX D1 SETTORE PERSONALE |
| | 25.331,82 | 2022 | FUNZIONARIO EX D1 ISAC |
| | 25.331,82 | 2023 | FUNZIONARIO EX D1 SETTORE AFF. GEN.-DEMO. |
| | 25.349,90 | 2023 | FUNZIONARIO EX D3 SETTORE URBANISTICA |
| | 23.343,52 | 2023 | ISTRUTTORE EX C1 SETTORE AFF. GEN.-DEMO. |
| | 23.349,37 | 2024 | ISTRUTTORE EX C3 SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO |
| | 26.174,09 | 2024 | FUNZIONARIO EX D1 SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO |
| | 20.770,26 | 2024 | OPERATORE ESPERTO EX B3 SETTORE AFF. GEN.-URP |
| | 21.523,82 | 2024 | OPERATORE ESPERTO/OPERARIO EX B3 SETTORE ECOLOGIA |
| | 244.422,85 | | TOTALE ASSUNZIONI procedure già espletate |
| | 87.992,23 | | ONERI RIFLESSI |
| | 332.415,08 | | TOTALE DA DEPURARE |
| | <u>2.802.508,55</u> | | TOTALE DA CONFRONTARE CON IL LIMITE "2011/2013" |
| | | | <u>PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE</u> |
| | 23.373,18 | | ISTRUTTORE EX C1 SERVIZI DEMOGRAFICI |
| | 23.373,18 | | ISTRUTTORE EX C1 SERVIZI DEMOGRAFICI |
| | 23.373,18 | | ISTRUTTORE EX C1 SETTORE LLPP |
| | 23.373,18 | | ISTRUTTORE EX C1 SETTORE LLPP |
| | 23.357,69 | | ISTRUTTORE EX C5 (rientro) SETTORE Ec. FINANZIARIO |
| | 25.331,82 | | FUNZIONARIO EX D1 SERVIZIO CONTRATTI |
| | 23.373,18 | | ISTRUTTORE EX C1 POLIZIA LOCALE |
| | 2.800,91 | | DIFFERENZIALE Progr. VERTICALE DA EX C1 A EX D1 |
| | 3.698,72 | | n. 2 DIFFERENZIALI Progr. VERTICALE DA EX B3 A EX C1 |
| | 172.055,04 | | STIPENDI |
| | 61.939,81 | | ONERI RIFLESSI E IRAP |
| | 233.994,85 | | TOT. (B) |
| | <u>2.568.513,70</u> | | NUOVO TOTALE DA CONFRONTARE CON IL LIMITE "2011/2013" |

CONCLUSIONE PROCEDURE FABBISOGNO 2023

IPOTESI ASSUNZIONALI 2024

Il limite alla spesa di personale, ovvero alla media del costo di personale sostenuta nel triennio 2011/2013, ex art. 1, co. 557 – quater, della Legge 296/2006, in **Euro 2.698.006,97**;

il totale della spesa di personale da raffrontare con il limite ex art. 1, co. 557 – quater, della Legge 296/2006 è di euro 2.568.513,70.

rilevato che con la proposta di deliberazione:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a euro 70.997,62, nel limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, che risulta determinato in euro 70.997,62;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa di seguito al presente parere;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

che non è possibile dare corso al piano assunzionale se non è stato adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026;

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che la sezione 3.3 del PIAO nella parte relativa al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 mediante applicazione della deroga per gli enti virtuosi derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole *per quanto di competenza e cioè LIMITATAMENTE ALLA SEZIONE 3.3 CON RIFERIMENTO AI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026*” alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 9 gennaio 2024 avente ad oggetto *“APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2024-2026”*.

Data

L'Organo di Revisione

dott. Mancini Corrado presidente;

dott. Barison Andrea membro;

dott. Zanessi Alberto membro