

COMUNE DI RONCA'

PROVINCIA DI VERONA

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

Sulla Determinazione n. 85 del 13/03/2024 del Responsabile del Servizio Personale avente ad oggetto: "PIAO 2024 – Sezione 3, Sottosezione 3.3: Piano Triennale 2024-2026 "Fabbisogno di personale e determinazione della capacità assunzionale 2024".

(Verbale n. 03 del 23/03/2024)

L'ORGANO DI REVISIONE

(Revisore unico)

VECELLIO SEGATE DOTT.SSA CRISTINA

COMUNE DI RONCA' (VR)

Verbale n. 03 del 23/03/2024

Parere dell'Organo di Revisione sulla Determinazione n. 85 del 13/03/2024 del Responsabile del Servizio Personale avente ad oggetto: "PIAO 2024 – Sezione 3, Sottosezione 3.3: Piano Triennale 2024-2026 "Fabbisogno di personale e determinazione della capacità assunzionale 2024".

Questo di **23 (ventitre)** del mese di **marzo** dell'anno **2024**, il sottoscritto Revisore Unico del Comune di Roncà, nominato con DCC n. 02 del 30.01.2023,

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 39¹ 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 secondo il quale *"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 secondo il quale *"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 secondo il quale *"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. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

¹ **ART. 39. (Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time).**

Co. 1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche **sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale**, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

.....

Co. 19. Le regioni, le province autonome di Trento e di Bolzano, gli enti locali, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, le università e gli enti di ricerca **adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale.**

- l'art. 1, comma 557² della Legge n. 296/2006, secondo il quale **il conseguimento dell'obiettivo di contenimento/riduzione della spesa di personale**, per gli enti soggetti al patto di stabilità, **costituisce un obiettivo di finanza pubblica**;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di **mancato rispetto del comma 557**, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008, , ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- il 2° comma dell'art. 33 del D.L. 30-4-2019 n. 34, come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, il quale, con decorrenza dal decreto attuativo, prevede che *“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 DM 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020 (decorrente dal **20 aprile 2020**), 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, il quale *“è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, **ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, ... nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia**”*;
- 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);

richiamato:

- l'art.3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019, il quale prevede che *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di*

² L. 27-12-2006 n. 296, art.1 co. 557: *“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:*

a) *[riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile] (Lettera abrogata dall'art. 16, comma 1, D.L. 24 giugno 2016, n. 113);*

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*

*personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del **100% a decorrere dall'anno 2018**. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"*;

preso atto che:

- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, 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;
- Il Responsabile del Servizio Personale ha attestato, come da relazione conservata agli atti, che non risultano sussistere nei vari settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale. Sul punto l'Ufficio Ragioneria ha specificato al sottoscritto R.U. che nel Comune di Ronca' *"la gestione del personale attiene unicamente al Settore Personale e non è attribuita ai singoli Responsabili di Area. Pertanto la valutazione circa la programmazione, eccedenze e soprannumero è di esclusiva competenza del Responsabile del Personale."*

preso atto, altresì, che l'Ente:

- ha determinato la dotazione organica del personale³⁴⁵ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetta 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"*;
- non prevede di fare ricorso al lavoro flessibile;
- non prevede di fare ricorso a personale a tempo determinato e somministrato;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

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

³ Art. 6, comma 2, D. Lgs. 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...*

⁴ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*

⁵ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.*

58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Roncà si colloca nella fascia demografica lett. d) (popolazione da 3.000 a 4.999 abitanti) con **valore soglia del 27,20%**, della tabella 1 del D.M. 17/03/2020, avendo una popolazione residente di riferimento pari a 3.768 al 31/12/2023;

ART. 4 DM 17/3/2020		
Tabella 1		
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

- il rapporto tra “Spese macroaggregato 1) Redditi da lavoro dipendente anno 2023”(*) e la media delle entrate correnti del triennio 2021-2023 (*), al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione del 2023 si attesta al **24,36%**, ovvero al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale del 27,20%, come riportato nella sottostante tabella:

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) -Spese macroaggregato 1) Redditi da lavoro dipendente anno 2023	509.120,02
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2023	2.367.457,93
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2022	2.065.604,32
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2021	1.924.388,74
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	6.357.450,99
MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.119.150,33
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2023	29.288,50
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	2.089.861,83
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	24,36
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	d
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	27,20%

(*) Si precisa che i dati relativi all'esercizio 2023 non sono definitivi alla data di stesura del presente parere, e potrebbero risultare leggermente differenti rispetto a quelli definitivi che risulteranno a seguito della approvazione del rendiconto relativo a detto anno.

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

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 dell'art. 5, co. 1, del più volte citato D.M. 17-3-2020, il Comune di Roncà, in quanto ente “virtuoso”⁶, ha la possibilità, fino al 31 dicembre 2024, di “*incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 (**), secondo la definizione dell'art. 2⁷, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella*”:

⁶ Art. 4. Co 2. 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.

⁷ Art. 2. Definizioni - co.1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) **spesa del personale**: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

- nella determinazione n. 85 del 13/03/2024 del Responsabile del Servizio Personale avente ad oggetto: *“PIAO 2024 - Sezione 3, Sottosezione 3.3: Piano Triennale 2024-2026 “Fabbisogno di personale e determinazione della capacità assunzionale 2024”, si determina:*

 - “di stabilire che, ai sensi delle disposizioni di cui al D.L. n.34/2019 e sue successive modificazioni ed integrazioni, il calcolo degli spazi assunzionali, di cui alla Sezione 3, Sottosezione 3.3 del PIAO (versione semplificata per gli Enti minori) è quella dell'allegato A) della presente determinazione che si intende approvato in ogni sua parte;”*
 - “DI PRECISARE che, dalle risultanze di cui all'allegato A) - al netto della sostituzione in corso d'anno del dipendente ex categoria B (collocamento a riposo per quiescenza) con nuovo dipendente ex categoria C, da assumere mediante mobilità esterna o concorso pubblico per titoli ed esami - l'Ente NON ha ulteriori capacità assunzionali per l'anno 2024;”*
 - “di trasmettere il presente atto alla Giunta comunale affinché ne tenga conto nella programmazione triennale del personale 2024/2026 e nella predisposizione del PIAO 2024 di cui formerà parte integrante della Sezione 3, Sottosezione 3.3 ed al Revisore Unico per il relativo parere;”*
- la capacità assunzionale per l'anno 2024, relativa alla possibilità di incremento della spesa di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, pari ad € 30.935,14, viene **assorbita** dalla sostituzione in corso d'anno del dipendente ex categoria B (collocamento a riposo per quiescenza) con nuovo dipendente ex categoria C (differenziale per l'anno 2024 con dipendente cessato maggior costo di € 5.764,40 => importo effettivamente disponibile € 25.170,74, inferiore già al costo annuo di un dipendente operatore esperto pari a € 28.007,10), come si evince dal sotto riportato calcolo e dal citato allegato A) alla Determina n.85:

MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA	
(MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA)	540.055,16
(B x D)	
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO /ESERCIZIO 2023 (E)	30.935,14
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2)	28%
SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)	421.918,09
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	118.137,07
NUOVO LIMITE DI SPESA (G+H)	540.055,16
INCREMENTO EFFETTIVO ENTRO LIMITE TABELLA 2	30.935,14
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	0,00
DIPENDENTE EX CATEGORIA C DA ASSUMERE A SETTEMBRE 2024 (NETTO CESSAZIONE AD OTTOBRE 2024 DIP. EX CAT.B)	5.764,40
IMPORTO EFFETTIVO DISPONIBILE PER NUOVE ASSUNZIONI	25.170,74
COSTO ANNUO DI UN DIPENDENTE OPERATORE ESPERTO	28.007,10
IMPORTO EFFETTIVAMENTE DISPONIBILE PER NUOVE ASSUNZIONI	2.836,36

(**) Sulla differenza rilevata nell'Allegato A) alla Determina n.85 del 13/03/24 del Responsabile del Servizio Personale, oggetto del presente parere, del dato “spesa personale anno 2018” che riporta il valore di € 421.918,09 rispetto al medesimo dato fornito nell'Allegato A) nel corso dello scorso anno, dove assumeva la quantificazione di euro 375.918,09, l'Ufficio Ragioneria ha specificato al sottoscritto R.U., con mail conservata agli atti, che: *“i dati sono entrambi corretti nel loro ammontare. La differenza è pari alle spese sostenute nel 2018 per la convenzione di Segreteria Comunale. Il consulente del lavoro Dott. ██████ di Accatre-STP, incaricato di predisporre la capacità assunzionale, mi ha precisato che lo scorso anno non era certo l'obbligo di inserire tale spesa nel calcolo, mentre successivamente è stato chiarito che, nonostante sia contabilmente un*

trasferimento ad altro Ente e non una spesa di personale come da Macro 1, tale spesa va considerata, quota parte, da ogni ente, cosa che abbiamo fatto quest'anno, inserendo, pertanto l'importo di euro 421.918,09."

rilevato che nella Determina:

- **NON** sono previste assunzioni a tempo indeterminato, ma solo la sostituzione in corso d'anno di cui ai sopra riportati dettagli, NON avendo l'Ente ulteriori capacità assunzionali per l'anno 2024, nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- **NON** sono previste assunzioni a tempo determinato e somministrato;

visto il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del Servizio competente, ai sensi dell'147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

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

rammenta

- 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;
- che 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 Determinazione n. 85 del 13/03/2024 del Responsabile del Servizio Personale avente ad oggetto: "PIAO 2024 - Sezione 3, Sottosezione 3.3: Piano Triennale 2024-2026 "Fabbisogno di personale e determinazione della capacità assunzionale 2024", 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, tenuto conto delle disposizioni di cui al DM 17/03/2020;

esprime

parere favorevole sulla Determinazione n. 85 del 13/03/2024 del Responsabile del Servizio Personale avente ad oggetto: "PIAO 2024 – Sezione 3, Sottosezione 3.3: Piano Triennale 2024-2026 "Fabbisogno di personale e determinazione della capacità assunzionale 2024" .

San Fior/Roncà, lì (data della firma digitale)

Il Revisore Unico
Vecellio Segate Dott.ssa Cristina