COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

Provincia di LIVORNO

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 6 del 01/03/2024

OGGETTO: PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERA DEL PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2025/2026.

IL REVISORE UNICO

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. 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;
- 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:*

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
GIANNINI ANDREA
ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
Registro di Protocollo Generale: 2024 / 2573 del 01/03/2024

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 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, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, 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, 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;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"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 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 (…)"*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *"per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
GIANNINI ANDREA
ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
Registro di Protocollo Generale: 2024 / 2573 del 01/03/2024

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 27/04/2020[1]) 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);

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 bozza di proposta di deliberazione di Consiglio Comunale avente ad oggetto *"Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2024/2026"* unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

[1] Entrato in vigore in data 20/04/2020

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
GIANNINI ANDREA
ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
Registro di Protocollo Generale: 2024 / 2573 del 01/03/2024

- ha rideterminato la dotazione organica del personale[2][3][4] 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, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile, per l'anno 2024 e seguenti, pari ad euro 112.500,48 rispetto al limite di legge pari ad euro 174.062,45;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);
- è rispettato 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;*

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 174.062,45 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

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:

---

[2] 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…*

[3] 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*

[4] 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.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
GIANNINI ANDREA
ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
Registro di Protocollo Generale: 2024 / 2573 del 01/03/2024

- il Comune di Campo nell’Elba si colloca nella fascia demografica lett. d) (popolazione da 3.000 a 4.999) della tabella 1 del citato D.M.;

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

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Campo nell’Elba 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), come riportato nella sottostante tabella:

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
GIANNINI ANDREA
ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
Registro di Protocollo Generale: 2024 / 2573 del 01/03/2024

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

2024

COMUNE DI	CAMPO NELL'ELBA
POPOLAZIONE	4500
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

CALCOLI DA BILANCIO

Entrate	2020	2021	2022
1	8.197.839,11	8.316.115,75	8.439.457,25
2	2.604.932,30	1.983.397,79	1.482.935,23
3	1.218.279,05	1.416.447,59	1.627.319,61
Totale	12.021.050,46	11.715.961,13	11.549.712,09
	Media	11.762.241,23	

Colonna da agg
all'ultimo consuntivo appr

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

CALCOLI DA BILANCIO

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		1.500.529,17	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	12.021.050,46	11.762.241,23	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	11.715.961,13		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	11.549.712,09		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		881.114,89	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI (media dei tre anni -FCDE assestato ultimo rendiconto approvato)		13,79%	

	Spese	2018	2022
	1.01	1.210.980,03	1.500.529,17
V° livello	C. F. U1.03.02.12.001		
V° livello	C. F. U1.03.02.12.002		
V° livello	C. F. U1.03.02.12.003		
V° livello	C. F. U1.03.02.12.999		
Cap.	101020508500	38.000,00	
	Totale	1.248.980,03	1.500.529,17

Ultimo anno FCDE assestato

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	1.500.529,17	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	**2.959.666,36**	
INCREMENTO MASSIMO	1.459.137,19	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.248.980,03	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	29,00%	
INCREMENTO ANNUO	362.204,21	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	78.857,23	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	441.061,44	

Utilizzo spazi assunzionali
Assunzioni dal 2020 **324.528,22**
Capacità assunzionale rimanente
116.533,22

Controllo limite (*):

	2023	1.666.117,92	Spesa personale da stanziamenti di Bilancio anno corrente escluso IRAP compreso assunzioni previst
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE anno corrente		1.782.651,14	più capacità assunzionale rimanente
SPESA MASSIMA DI PERSONALE		2.959.666,36	VERIFICA RISPETTO: SI/NO
DIFFERENZA		- 1.177.015,22	DEVE ESSERE < O = A 0 — **SI**

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
GIANNINI ANDREA
ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
Registro di Protocollo Generale: 2024 / 2573 del 01/03/2024

- come si evince dalla tabella sopra riportata il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a euro 441.061,44 risulta superiore all'importo identificato come maggiore spesa, pertanto risulta possibile utilizzare tale importo anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1) dell'art. 4 del medesimo decreto;
- 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 …";*

rilevato che con il presente atto:

- sono previste le seguenti assunzioni a <u>tempo indeterminato</u> nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati:

Anno 2024

- n.1 unità Area Istruttori da assegnare all'Area Amministrativa, con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time (Turn Over);
- n.1 unità Area Funzionari - Elevata Qualificazione da assegnare all'Area Amministrativa, con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time (Turn Over);
- Progressione tra le aree per n.1 unità Area Funzionari - Elevata Qualificazione da assegnare all'Area Tecnica, con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time;

Anno 2025

- nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato

Anno 2026

- nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato

- sono previste le seguenti assunzioni a <u>tempo determinato</u> per una spesa complessiva pari ad euro 112.500,48, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

Anno 2024

- n.3 unità Area Istruttori da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.14 mesi complessivi per le tre unità;
- n.1 unità Area Operatori da assegnare all'Area Tecnica LL.PP. e Ambiente, con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.8 mesi;

Anno 2025

- n.2 unità Area Istruttori da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.7 mesi;
- n.1 unità Area Operatori da assegnare all'Area Tecnica LL.PP. e Ambiente, con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.8 mesi;

Anno 2026

- n.2 unità Area Istruttori da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.7 mesi;
- n.1 unità Area Operatori da assegnare all'Area Tecnica LL.PP. e Ambiente, con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.8 mesi.

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
GIANNINI ANDREA
ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
Registro di Protocollo Generale: 2024 / 2573 del 01/03/2024

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

visto altresì che, come certificato dal Responsabile Area Finanziaria/Tributaria con nota Prot. n. 2510 del 29.02.2024, le assunzioni previste risultano finanziariamente sostenibili nel tempo;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa in data odierna;

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. 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 il 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;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione avente ad oggetto *"APPROVAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026".*

Prato, lì 01/03/2024

L'Organo di Revisione

(Dott. Andrea Giannini)

F.to digitalmente

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
GIANNINI ANDREA
ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005
Registro di Protocollo Generale: 2024 / 2573 del 01/03/2024