Comune di Cergnago
Provincia di PAVIA

VERBALE REVISORE DEI CONTI N. 06 DEL 10.04.2024

OGGETTO: Parere dell'Organo di Revisione sulla sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026" inserita all'interno del PIAO.

Il sottoscritto Alessandro Delle Cese, Revisore Unico del Comune di Cergnago, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n.15 del 29.06.2021, è chiamato ad esprimere il proprio parere in merito alla Sezione 3.3 del PIAO *"Piano Triennale dei Fabbisogni del personale 2024/2026".*

==========

VISTO:

- il parere dell'organo di revisione si riferisce alla sola sezione concernente il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 e non all'intero PIAO 2024/2026 che deve essere approvato nella sua interezza comprensivo del PTFP;
- 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;
- il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale è compreso all'interno del PIAO.
  La FAQ n. 51 del 16.02.2023 pubblicata sul sito istituzionale di Arconet precisa che il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'articolo 6 del Decreto-Legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118 del 2011 e richiama al riguardo l'art. 8, comma 1, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che *" il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto"* e l'art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art.8 comma 2, il quale precisa che *"in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*. Dunque, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile. In occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce. Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del Decreto-Legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, è stato oggetto di aggiornamento con Decreto del 25.07.2023 il principio contabile allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118 del 2011 che in proposito dispone come segue *"La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce ilpresupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"*;

- la coerenza del bilancio di previsione con il DUP Sezione Operativa deve contenere non più il piano dei fabbisogni di personale, ma la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base a normativa vigente (DM 25 luglio 2023 aggiornamento principio contabile 4.1);
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali deve esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno del personale e accertano 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. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016* che dispone *"In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia"*;
- la circolare n. 9/2023 del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che le novità introdotte dal D.L. n. 48/2023, sulla disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, non si applicano ai contratti a tempo determinato stipulati dalle PA, come escluso dall'art. 24, c. 1, lett. c) del decreto. Quindi, per effetto di tale disposizione, ai contratti stipulati dalla PA non si applicano né il termine massimo complessivo di 24 mesi, né le nuove causali indicate dal Decreto-Legge n. 48/2023. Perciò per la PA è possibile l'utilizzo di tale tipologia contrattuale solo in presenza di "comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" (art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001), e la durata massima sarà sempre quella dei 36 mesi (art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, nella formulazione previgente alla riforma di cui al DL n. 87/2018), salvo eventuali chiarimenti forniti dal Dipartimento per la funzione pubblica;
- l'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 con il quale gli enti locali possono prevedere nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi la costituzione di *uffici di staff degli organi politici*, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, *salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari (il divieto non sussiste per gli enti in riequilibrio pluriennale non strutturalmente deficitari come chiarito dalla Corte dei Conti autonomie delibera 4/2022)*, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni. Le attività di questi uffici sono di supporto all'organo di governo nello svolgimento dei suoi compiti di indirizzo e controllo politico amministrativo, con esclusione per tali dipendenti di svolgere "attività gestionali". Inoltre, l'articolo 18 ter del D.L. n. 162/2019 stabilisce che la *durata* massima di queste assunzioni non può superare quella dell'organo di governo. Questi incarichi non possono essere conferiti a titolo gratuito, salvo deroghe nei casi espressamente previsti dalla legge (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 11/2017). Il *compenso* per le assunzioni a tempo determinato deve corrispondere ad un compenso erogato per la categoria di appartenenza del CCNL Enti Locali sulla base di quanto previsto nella dotazione organica per quel preciso posto da ricoprire in riferimento alle disposizioni dell'art. 90 del Tuel. Anziché prevedere diversi compensi accessori sarà possibile individuare un unico emolumento (indennità di staff) onnicomprensiva di qualsiasi altra retribuzione accessoria. Tali assunzioni rientrano nel concettodi spesa di personale, quindi devono rispettare i vincoli di spesa fissati in via normativa per la generalità delle spese per il personale. Ne consegue che, sul piano finanziario, la spesa in parola va computata sia ai fini della verifica del generale tetto di spesa per il personale, fissato dal comma 557

dell'art. 1, Legge n. 296/2006, sia ai fini della verifica del rispetto del tetto di spesa per i contratti di lavoro flessibile, fissato dal comma 28 dell'art. 9, D.L. n. 78/2010 (Sezione regionale di controllo per la Lombardia, 16 ottobre 2007, n. 43; Deliberazione Sezione regionale di controllo perla Basilicata, n. 38/2018/PAR; Sezione giurisdizionale della Corte dei conti della Toscana sentenza n. 39/2022);

- 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 delpersonale"*;
- gli artt. 91, c. 2, 88 e 89, c. 5 del TUEL;
- l'art. 9, c. 28 D.L. 78/2010 e smi, relativo al contenimento delle spese per lavoro flessibile che fissa limite alla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, fermo restando il limite di spesa complessivocon riferimento al valore medio del triennio precedente 2011-2012-2013, ha dettato che *"A decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni dello Stato .... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 (...). Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della L. 296 del27.12.2006, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.(...) Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267" (...)"*. Quindi gli enti rispettosi della riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della L. n. 296/2006 (cioè in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale complessiva), possono beneficiare, in generale per tutte le spese di personale a tempo determinato, del *limite più favorevole del 100 % della spesa sostenuta nel 2009 per le stesse finalità* (invece del 50% che rimane solo per gli enti non in regola);
- il principio di diritto espresso dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti nell'adunanza del 29/01/2015 sulla corretta applicazione dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 il quale sentenzia che "le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del citato decreto,in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della L. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009"; a tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009;
- l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27.12.1997, n. 449 e successive modifiche;
- l'art. 6, D.Lgs. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 *"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 …"*;
- gli artt. 6 bis, 6 ter, art. 16, c. 1, lett. a-bis ed art. 35, c. 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- 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; le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;
- l'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019 in base al quale *"2. 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 coerenzacon 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 stanziatoin 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. ... 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 superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, é adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.";

- il D.M. del 17.03.2020 attuativo dell'articolo 33, comma 2, del Decreto-Legge n. 34/2019, ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;
- l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: *"salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente"*. Il CCNL Funzioni locali 16.11.2022 ha previsto all'art. 60, comma 4 (che ha sostituito l'art. 50 c. 4 del CCNL21 maggio 2018) le *ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative*, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:
  a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
  b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
  c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbianoeffetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
  d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
  e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
  f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
  g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
  h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi distabilizzazione;
  i) inoltre, i limiti finanziari previsti dall'art. 1, commi 557 e ss. della legge n. 296/2006, non si applicano alle assunzioni di *personale stagionale* assunto con forme di contratto *a tempo determinato*, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle *funzioni di polizia locale* in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti nei comuni con popolazione compresa tra 1000 e 5000 abitanti;

- la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24.06.2014 convertito in L.114 del 11.08.2014, L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali), l'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che estende ad un quinquennio l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore dei margini assunzionali;
- l'art. 1, c.562, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296, in materia di contenimento della spesa per il personale in valore assoluto;
- l'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004 ("*scavalco di eccedenza*"), come modificato prima con il D.L. n. 44/2023 e poi con il D.L. n. 75/2023, consente ai Comuni e Unioni di Comuni con popolazione inferiore a 25.000 abitanti di utilizzare dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni oltre il limite delle 36 ore settimanali e nel limite delle 48 ore settimanali, purché autorizzato dall'amministrazione di provenienza. Si tratta di un peculiare strumento di lavoro flessibile che impatta sul limite relativo alla spesa del personale;

DATO ATTO CHE:

- all'interno del PTFP per il triennio 2024/2026 alla data di composizione del presente parere non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, sono previste solo assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge n.311/2004;
- le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono determinate in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. n.34/2019 e dal successivo D.M. 17.03.2020;
- a seguito dei calcoli effettuati dagli uffici, l'Ente risulta virtuoso sulla base degli ultimi dati disponibili che si riferiscano, alla data di composizione del presente parere, al rendiconto 2023 come da determina del Responsabile n. 16 del 12.03.2024;

PRESO ATTO CHE

- ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, nel PTFP viene precisato, nella sezione 3 *"Capitale umano"* del PIAO, che è stata acquisita l'attestazione dei singoli Responsabili di Settore, conservata agli atti d'ufficio, in base alla quale non è presente alcuna eccedenza di personale impiegato nell'Ente;

VERIFICATO CHE:

- il bilancio di previsione 2024/2026 assicura il rispetto degli obiettivi anche per tale periodo di riferimento;
- la spesa del personale per l'esercizio 2024 non rispetta i limiti del 2008;
- che il Comune rientra nei parametri di virtuosità di cui alla tabella 1 del D.M. 17.03.2020;

PRESO ATTO CHE L'ENTE:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente
- ha attivato la piattaforma di certificazione dei crediti;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;
- ha attestato, come da relazioni dei Responsabili conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO l'art.36, comma 2 D.Lgs. 165/2001;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei pianidei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

VISTO che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. n.165/2001 *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giornidalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è*

fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

PREMESSO tutto quanto sopra esposto

ASSEVERA

il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, in quanto l'Ente non ha previsto nel triennio né assunzioni a tempo indeterminato né cessazioni.

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001 e dell'art. 4, comma 2, D.M. 17 Marzo 2020, **PARERE FAVOREVOLE** per quanto riguarda la sezione 3.3 del PIAO (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale).

L'organo di revisione
Dott Alessandro Delle Cese

