Comune di COPPARO
(Provincia di Ferrara)

L'ORGANO DI REVISIONE
ECONOMICO - FINANZIARIA

VERBALE N. 65 del 28/4/2023

Oggetto: Parere del Collegio in relazione all'approvazione del fabbisogno del Personale 2023/2025 – sezione 3.3 del PIAO.

L'anno 2023 il giorno 28 del mese di aprile il Collegio dei Revisori, nominato con atto consigliare n. 76 del 29/11/2021, collegato in remoto, così costituito:

- Dott. Claudio Malavasi – Presidente
- Dott. Paolo Rebucci – Componente
- Dott.ssa Daniela Manicardi- Componente

Ricevuta in data 28/04/2023 la documentazione relativa all'approvazione del PIAO – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, 2023 – 2025, correlata dagli allegati, ed in dettaglio dai prospetti concernenti il fabbisogno di personale 2023/2025 sezione 3.3. dello schema del PIAO, così come da allegato 10 ed allegato 11 del PIAO;

IL COLLEGIO DEI REVISORI

- Vista la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 23/02/2023 di approvazione del Documento Unico di Programmazione DUP 2023 – 2025;

- Vista la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 23/02/2023 di approvazione del Bilancio di Previsione 2023 – 2025;

- Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 07/03/2023 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione economico finanziario per l'esercizio 2023;

- Visto l'art. 19, comma 8 della Legge n. 448 del 28 dicembre 2001;

- Visto l'art. 33 del Decreto Legge 34/2019;

- Visto il Decreto Presidente Consiglio dei Ministri del 17/03/2020;

- Visto il Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D. Lgs. n. 267/2000;

- Visto lo Statuto Comunale ed il vigente Regolamento comunale di contabilità;

- Visti i pareri favorevoli in ordine sia alla regolarità tecnica che contabile espressi dai competenti Responsabili;

Parte I: ricognizione eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs 165/2001 anno 2023

visto l'art. 16 della L. n. 183/2011 che ha modificato l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 che impone alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'ente, impegnando contestualmente il dirigenti/responsabili ad attivare tale procedura per il proprio settore;

richiamate, in particolare, le seguenti disposizioni dell'art. 33 del Dlgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. n. 183/2011:
"(…) Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall' articolo 6 comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare (…)";

considerato che la circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014 definisce:
1. Soprannumerarietà la situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'Amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale in servizio o una diversa distribuzione dei posti;
2. Eccedenza: situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni potrebbe consentire la riconversione del personale;
3. Esubero: individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente. Il personale in esubero è quello da porre in prepensionamento ove ricorrano le condizioni o da mettere in disponibilità ai sensi dell'art. 33 del Dlgs. n. 165/2001;

considerato che, pertanto, si pone la necessità di attestare eventuali eccedenze o esuberi di personale dipendente dell'Ente;

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, con esito negativo, come da documentazione conservata agli atti, a seguito della quale tutti i Responsabili di Settore hanno fornito dichiarazioni di non sussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per i propri settori di riferimento.

Si dà, infine, atto che il presente Piano sarà inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di dare comunicazione al predetto Dipartimento dell'assenza di eccedenza di personale alle dipendenze del Comune e dell'avvenuto adempimento previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

ritenuto pertanto di non dover procedere a dichiarazioni di eccedenza di personale, per l'anno 2023, tenuto conte che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi; ne

consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

Parte II - approvazione programmazione assunzionale 2023/2025

Richiamato l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita" (decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 c.d. Milleproroghe) che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:
"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 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 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 con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 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. (…omissis…)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, 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, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, 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;

Vista la circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art.33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Visti i valori soglia indicati dal DPCM 17/03/2020;

Richiamate le attuali deliberazioni delle corte dei conti controllo regionali formatasi in materia ovvero:
1) deliberazione della Corte dei Conti Sezione della Toscana N. 61/2020;
2) deliberazione sezione regionale di controllo per la Campania n. 111/2020/PAR8
3) deliberazione sezione regionale di controllo per la Campania n. 97/2020/PAR9
4) deliberazione della Corte dei conti Sezione di controllo per la Lombardia n. 74/20/PAR
5) deliberazione Corte dei Conti Emilia Romagna n. 55/2020;

Dato atto che il Comune di Copparo fa parte dell'Unione Comuni Terre e Fiumi a cui ha conferito diverse funzioni;

richiamata**:**

- l'attuale disciplina in materia di spesa personale delle Unione dei Comuni tra cui l'art 32 del D.Lgs 267/2000;
- la delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4/2021 che stabilisce: "(…) L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni.
2. le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.
3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG" ed i Comuni che partecipano a tali forme di gestione sovraccomunale nel calcolare il proprio rapporto tra spesa personale ed entrate correnti dovranno far riferimento al generale criterio del c.d. "ribaltamento" ovvero "imputando a ciascuno dei comuni che partecipa" all'Unione "(…) la quota parte della spesa di personale e delle entrate correnti dell'Unione allo stesso riferibili";

verificato che:
- ad oggi la circolare del MEF non fornisce puntuali indicazioni su come calcolare la spesa personale delle Unioni rispetto ai comuni ad essa aderenti;
- alla luce di quanto statuito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4/2021 nel calcolo del rapporto tra spesa personale/entrate correnti dell'Ente si debbono includere le spese di personale afferibili alle convenzioni sottoscritte tra l'Unione ed i Comuni ad essa aderenti;
dato atto che all'interno sia del macroaggregato delle spese di personale sia delle entrate correnti dell'Ente sono ricomprese rispettivamente le quote parte delle spese/entrate di competenza dal Comune all'interno dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico (dati rendiconto 2021). A tal proposito si precisa che ai fini della determinazione del rapporto spese di personale/entrate correnti dell'Ente:

a) le entrate del Comune di Copparo sono state preventivamente nettizzate dai rimborsi (entrate) dell'Unione in materia di spesa personale a favore del Comune stesso;
b) le entrate e spese dell'Unione sono state ripartite tra i Comuni di Copparo, Riva del Po, Tresignana sulla base della popolazione residente al 31/12/2020;

Verificato che il Comune di Copparo nel triennio 2023/2025 è collocato, ai sensi dell'art.4 comma 1 del citato decreto nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 10.000 e 59.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27.00%

dato atto che la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni 2023/2025 si riferisce – ex deliberazione Corte dei Conti Emilia Romagna n. 55/2020 - all'ultimo rendiconto approvato ovvero al rendiconto per l'anno 2022;

Atteso che **l'**ex circolare esplicativa del Ministro per la pubblica Amministrazione dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno verificando/conteggiando la spesa personale e le entrate del Comune di Copparo (dati rendiconto 2022 con ricompresa tra la spesa di personale e le entrate dell'Ente) il Comune di Copparo ha un rapporto pari al 16,38%

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE EX ULTIMO RENDICONTO APPROVATO (2022)	
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	2.739.509,72
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	16.726.904,46
Percentuale	16,38%

ritenuto pertanto che in base alla suddetta percentuale il Comune di Copparo rientra nella fattispecie enti virtuosi prevista dal comma 3 dell'art 6 del citato decreto interministeriale, e pertanto può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006

dato atto che:
A) lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni del Comune di Copparo cioè lo spazio fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

		PTFP 2023
a	Spesa di personale (a)	2.704.079,53
b	Entrate (b)	16.630.705,50
c	Percentuale (c)	16,25%
d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	4.490.290,49
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	1.786.210,95

B) poiché il legislatore, per il periodo 2023-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

	PTFP 2023	**PTFP 2024**
Spese di personale 2018	2.332.106,94	2.332.106,94
Percentuale di Tabella 2	22%	22%
Valore massimo anno	513.063,53	513.063,53

Vista l'esigenza dell'Ente, sentiti i Responsabili di Settore, di procedere ad approvare la programmazione 2023/2025 dell'Ente alla sezione 3.3. del PIAO;

Rilevata la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

Dato atto che – ex L. 58/2019 – il Comune di Copparo (Ente appartenente alla fascia demografica 10.000 – 59.999 abitanti) si trova nella seguente situazione:

Le previsioni di assunzione di personale, tenendo conto delle singole decorrenze di assunzione:
- per l'anno 2023 portano la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari ad € 3.992.426,16 in linea con le previsioni di bilancio 2023 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;

- per l'anno 2024 portano la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari ad € 4.045.457,14 in linea con le previsioni di bilancio 2024 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;

- per l'anno 2025 portano la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari ad € 4.045.457,14 in linea con le previsioni di bilancio 2025 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati;

L'Amministrazione per la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557

preso atto, nei limiti di spesa di personale, dell'esigenza:

Di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2023/2025 come da prospetto qui allegato quale parte integrante e sostanziale;

Nel triennio 2023/2025, coerentemente con il programma di governo, le politiche di personale programmate sono finalizzate in particolare ad un aggiornamento mirato del personale in servizio:

ad assunzioni a tempo indeterminato:
¬ nel Settore n. 2 (Bilancio, Economato e Partecipate) si è programmato:

1. l'assunzione di una nuova unità con profilo di istruttore amministrativo contabile (Area Istruttori) a tempo pieno, per un rafforzamento dell'organico dovuta alla necessità di far fronte sia ad un aumento degli adempimenti contabili e amministrativi anche legati all'attività del PNRR, sia per un incremento dell'efficienza del Settore in generale che mira ad una riduzione delle tempistiche relative ai procedimenti che coinvolgono l'area contabile e conseguentemente un'accelerazione di tutti i processi anche degli altri Settori

dell'Ente che prevedono un coinvolgimento del Settore Finanziario per la parte contabile. Modalità di copertura: accesso dall'esterno (concorso/scorrimento graduatoria);

2. la sostituzione di n. 1 Specialista attività amministrativo contabili (Area Funzionari) che cesserà dal servizio nell'anno 2023 con n. 1 un istruttore Amministrativo contabile tempo pieno (Area Istruttori) a seguito di una diversa redistribuzione delle competenze interna al Settore. Modalità di copertura: accesso dall'esterno (concorso/scorrimento graduatoria);

¬ nel Settore n. 5 - Tecnico - si è programmato, sia per un rafforzamento dell'organico dovuta alla necessità di far fronte sia ad un aumento degli adempimenti amministrativi legati anche all'attività di rendicontazione delle opere del PNRR, sia per rispondere alla volontà dell'Amministrazione che attraverso la riorganizzazione del Settore e della specializzazione delle competenze mira ad una riduzione delle tempistiche relative alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi inseriti nella programmazione:

1 l'assunzione di una nuova unità con profilo di Architetto (Area Funzionari) a tempo pieno Modalità di copertura: accesso dall'esterno (concorso/scorrimento graduatoria);

2 l'avvio delle procedure per l'assunzione di una nuova unità con profilo di Specialista attività amministrativo contabili, già contenuta nel precedente Piano del Fabbisogni, (Area Funzionari) a tempo pieno Modalità di copertura: accesso dall'esterno (concorso/scorrimento graduatoria);

¬ nel Settore n. 1 - Amministrativo, segreteria, comunicazione servizi scolastici ed 283 educativi - si è programmato:

1 la sostituzione di n. 2 Insegnanti Scuola materna (Area Istruttori) che cesseranno dal servizio nell'anno 2023 per pensionamento, attraverso l'istituto della mobilità interna, con n. 2 Educatori in servizio presso gli Asili Nido, con conseguente cambio di profilo professionale dal 01/09/2023;

2 la conseguente sostituzione dei due Educatori Asilo Nido (Area Istruttori) che per mobilità interna saranno trasferiti alla Scuola materna, con n. 2 unità la cui area (Area Istruttori o Area Funzionari) verrà individuata in base alla data di approvazione della graduatoria vigente da cui verrà assunto il personale – Parere Aran CFL 203). Modalità di copertura: accesso dall'esterno (concorso/scorrimento graduatoria);

ad assunzioni a tempo determinato:

¬ nel Settore n. 1 - Amministrativo, segreteria, comunicazione servizi scolastici ed educativi - è stata prevista la sostituzione per le assenze:

1. del personale insegnante ed educatore delle scuole d'infanzia del Comune di Copparo, al fine di garantire la continuità dei servizi erogati, nel rispetto del rapporto numerico educatore-insegnante/bambini presenti stabilito dalla Regione Emilia Romagna Modalità di copertura: accesso dall'esterno (concorso/scorrimento graduatoria);
2. del personale con profilo di collaboratore servizi di supporto (area operatori esperti) assente per maternità, al fine di garantire la continuità dei servizi; e la conferma in servizio:
3. dell'istruttore addetto alla comunicazione, ex Cat. C, art. 90, del d. lgs. n. 267/2000 (ufficio staff del Sindaco) a tempo pieno fino alla data di cessazione del mandato elettivo

in relazione ad urgenti e motivate necessità, sarà possibile procedere all'assunzione di personale a tempo determinato ovvero ricorrere a contratti di somministrazione di lavoro, fermo restando le disponibilità di bilancio, il rispetto dei limiti di spesa in materia di personale e del principio di riduzione della stessa nonché di quanto previsto:

a. dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 9 – comma 28 – del D. L. 78/2010 e s.m.;
b. dall'art. 60 del CCNL 16.11.2022; c. dal Capo IV "Somministrazione di lavoro" del D. Lgs. 81/2015 e dall'art. 52 del CCNL 21.05.2018 (ancora vigente)

Di seguito dettaglio tetto lavoro flessibile utilizzato – ex vigente e pregresse programmazione, sul 2023:

Limite tetto lavoro flessibile ANNO 2009 ex all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 € 103.946,00	
	2023
Assunzione a tempo determinato ufficio di staff del sindaco art.90 TUEL	€ 35.824,97
Assunzioni a tempo determinato per far fronte ad esigenze sostitutive temporanee e sopravvenute del personale	€ 15.379,00
Assunzioni a tempo determinato per sostituzione temporanee del personale educativo asili nido e scuole d'infanzia	**€ 30.484,00
Budget per contratti di lavoro flessibile che nel corso dell'anno 2023 si rendessero necessari al fine di garantire la funzionalità dei servizi	€ 25.900,00
TOTALE utilizzato	€ 107.578,97

Si precisa che secondo la vigente normativa non sono ricompresi nel tetto/limite lavoro flessibile dell'Ente:

a. incarichi dirigenziali ed Alte specializzazioni conferiti ex art 110, comma 1, del D.Lgs 267/2000 [1];
b. assunzioni a tempo determinato per realizzazione progetti PNRR ex art 1, comma 1, del D.L. n. 80/2021[2] dato atto che la presente programmazione permette altresì il rispetto dell'obiettivo del contenimento delle spese di personale imposta dall'articolo 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dal comma 5 bis dell'art. 3 dl 90/2014;
c. utilizzo di personale di altro ente i limiti dell'orario ordinario di lavoro settimanale nell'ambito di una convenzione (Corte dei Conti Autonomie delibera 23/2016);
d. utilizzo di personale in comando da altro Ente (Corte dei Conti Autonomie delibera 12/2017);

**Ai sensi dello stesso art.9 comma 28 del D.L.78/2020:
"a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonche' per le spese sostenute per lo svolgimento di attivita' sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276."

[1] In tal senso art. 9, comma 28 D.L. 78/2010;
[2] Art 1, comma 1, del D.L. n. 80/2021: *"(…) Al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito «PNRR», (…) le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione (…) . Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate. (…)"*

Comune di Copparo -SPESE PER FABBISOGNO 2023-2025 - ALLEGATO "B" alla sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025

			anno - 2023				anno 2024				
	COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		Spesa massima per fabbisogno calcolata ai sensi della disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti	disciplina di cui DL.34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020			Spesa massima per fabbisogno calcolata ai sensi della disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti	disciplina di cui DL.34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020			
				Spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato	Spesa massima per fabbisogno			Spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato	Spesa massima per fabbisogno		
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	4.469.195,63	0,00	2.670.579,53		4.527.094,63	0,00	2.725.789,27		
di cui:	Retribuzioni lorde corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		1.737.541,00		1.710.961,00	Inserita quota segreteria convenzionata 67%	1.781.893,00		1.753.162,00	Inserita quota segreteria convenzionata 67%	
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		516.462,00		510.162,00	comprensivo del F.do Perseo	530.009,00		523.170,74	comprensivo del F.do Perseo	
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		25.000,00		25.000,00	buoni pasto cap.115115	25.000,00		25.000,00	buoni pasto cap.115115	
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto										
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL										
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro										
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni) **(comprensiva quota spesa personale trasferito all'Unione con la funzione controllo di gestione)**		1.659.288,21		14.270,33	unione spesa da fabbisogno 23-25	1.659.288,21		14.270,33	unione spesa da fabbisogno 23-25	
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)										
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)										
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		120.718,22				120.718,22				
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nel macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap.....)		410.186,20		410.186,20		410.186,20		410.186,20	come da delibera corte dei conti 16/2016 che indica come imputare le spese salario accessorio	
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)										
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	33.500,00		33.500,00	cap.115140 somministrazione e cap.115167 (comando in entrata)	30.000,00		30.000,00	cap.115140 somministrazione e cap.115167 (comando in entrata)	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+									
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	17.500,00			formazione cap. 101232	17.500,00			formazione cap. 101232	
5	Irap macroaggregato 102	+	124.460,63	0,00	0,00		125.994,63	0,00	0,00		
	Irap macroaggregato 102		98.081,00				99.615,00				
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nel macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap.....)	+	26.379,63			come da delibera corte dei conti 16/2016 che indica come imputare le spese salario accessorio	26.379,63			come da delibera corte dei conti 16/2016 che indica come imputare le spese salario accessorio	
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale finanziate nell'anno in corso ed imputate all'esercizio successivo (F.P.V. in spesa, contabilizzate nel macroaggregato 110)	-									
	TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)		4.644.656,26	0,00	2.704.079,53		4.700.589,26	0,00	2.755.789,27		
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+									
	TOTALE SPESA DI PERSONALE		4.644.656,26	0,00	2.704.079,53		4.700.589,26	0,00	2.755.789,27		

	COMPONENTI ESCLUSE:		Stanziamenti (previsione)	Stanziamenti (previsione)	Stanziamenti (previsione)		Stanziamenti (previsione)	Stanziamenti (previsione)	Stanziamenti (previsione)		
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	500.362,68				500.362,68				
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	35.852,19				38.754,21				
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	95.015,23				95.015,23				
10	Spese per formazione del personale	-	17.500,00				17.500,00				
11	Rimborsi per missioni	-									
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-									
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-									
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-									
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-									
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-									
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-									
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-									
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-									
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-									
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non è perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-									
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	3.500,00				3.500,00				
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, 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 (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-									
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-									
25	Spese per assunzione di personale effettuate ai sensi del DL.34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020 **(anno 2021)**	-									
26	Spese per assunzione di personale effettuate ai sensi del DL.34/2019 - Decreto attuativo 17/03/2020 - circolare applicativa del 08/06/2020 **(anno 2022)**	-	0,00				0,00				
	TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		**652.230,10**	**0,00**	**0,00**		**655.132,12**	**0,00**	**0,00**		
	COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		**3.992.426,16**	**0,00**	**2.704.079,53**		**4.045.457,14**	**0,00**	**2.755.789,27**		
	LIMITE : media del triennio TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)		**4.235.347,31**				**4.235.347,31**				
	LIMITE: maggior margine assunzionale per personale a tempo indeterminato calcolate ai sensi del DL34-2019				**2.821.849,39**	spesa di personale anno 2018 + 21% incremento			**2.845.170,46**	spesa di personale anno 2018 + 22% incremento	
	L'ente rispetta il vincolo relativo al contenumento della spesa di personale (in termini assoluti)?		**SI**		**SI**		**SI**		**SI**		
	Margine di spesa ancora sostenibile per qualsiasi tipo di spesa		**242.921,15**				**189.890,17**				
	Margine di spesa complessivo ancora sostenibile per assunzioni a tempo indenterminato				**117.769,86**				**89.381,19**		

Parte III - Rideterminazione dotazione organica triennio 2023/2025

dato atto che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto per la rideterminazione, anche parziale della dotazione organica. La sua adozione e la connessa rideterminazione della dotazione organica sono approvati dalla Giunta, di norma, con la medesima deliberazione;

richiamato l'art. 89, commi 1 e 2 del D.Lgs 267/2000 in forza del quale: "Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti (…) l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità. La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie: (…) e) ruoli, dotazioni organiche e loro consistenza complessiva (…)";

richiamati altresì:

- il D.Lgs 165/2001;
- il decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: "Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- la deliberazione della Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, n. 111/2018/PAR che rispetto al decreto di cui sopra ha fornito interessantissime indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) ovvero che la locuzione "spesa potenziale massima" della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013, mentre per i comuni fino a 1.000 abitanti si dovrà rispettare il "tetto" dell'anno 2008.

considerato che:

- alla luce di quanto precisato la vigente dotazione organica del Comune di Sassuolo è data esclusivamente dal personale in servizio (tempo indeterminato sia dipendente che Dirigente) alla data odierna nonché dai posti dotazionali attualmente ancora vacanti in quanto inseriti in piani occupazionali già approvati dall'Ente ma non ancora completati o previsti all'interno della presente programmazione;
- la dotazione risulta conforme alle esigenze funzionali, organizzative, gestionali ed erogative di questa Amministrazione come confermato dai dirigenti e Responsabili, ciascuno per la propria struttura;

preso atto che alla luce della vigente programmazione triennio 2023/2025 si rende necessario approvare la dotazione organica dell'Ente come infra dettagliata

DOTAZIONE ORGANICA DELLA PROGRAMMAZIONE TRINENNALE 2023-2025 CONTENUTA NEL PRESENTE PIAO

				anno 2022	anno 2023			anno 2024		anno 2025	
Area		**profilo**	**Settore**	Posti in dotazione al 31/12/2022	cessazioni previste nel 2023	assunzioni previste nel 2023	Posti in dotazione al 31/12/2023	assunzioni previste nel 2024	Posti in dotazione al 31/12/2024	assunzioni previste nel 2025	Posti in dotazione al 31/12/2025
Funzionari elevata qualificazione	EQ	Specialista attività amministrativo contabili	Amm.vo, Segreteria, scuola e comunicazione	1			1		1		1
Funzionari elevata qualificazione		Specialista attività amministrativo contabili	Amm.vo, Segreteria, scuola e comunicazione	3			3		3		3
Istruttori		Istruttore amministrativo contabile	Amm.vo, Segreteria, scuola e comunicazione	8			8		8		8
Istruttori		Istruttore della comunicazione	Amm.vo, Segreteria, scuola e comunicazione	3			3		3		3
Istruttori		Educatore	Amm.vo, Segreteria, scuola e comunicazione	9			9		9		9
Istruttori		Insegnante	Amm.vo, Segreteria, scuola e comunicazione	6	-2	2	6		6		6
Operatori esperti		Collaboratore amministrativo	Amm.vo, Segreteria, scuola e comunicazione	1			1		1		1
Operatori esperti		Collaboratore servizi di supporto	Amm.vo, Segreteria, scuola e comunicazione	3			3		3		3
			Amm.vo, Segreteria, scuola e comunicazione	34	-2	2	34	0	34	0	34
Funzionari elevata qualificazione	EQ	Specialista attività amministrative contabili	Tributi	1			1		1		1
Funzionari elevata qualificazione		Specialista attività amministrative contabili	Tributi	1			1		1		1
Istruttore		Istruttore amministrativo contabile	Tributi	3			3		3		3
			Tributi	5		0	5	0	5	0	5
Funzionari elevata qualificazione	EQ	Specialista attività amm.vo contabili	Economico Finanziario	1			1		1		1
Funzionari elevata qualificazione		Specialista attività amm.vo contabili	Economico Finanziario	2	-1		1		1		1
Istruttori		Istruttore amministrativo contabile	Economico Finanziario	1		2	3		3		3
			Economico Finanziario	4	-1	2	5	0	5	0	5

				anno 2022	anno 2023			anno 2024		anno 2025	
			Settore	Posti in dotazione al 31/12/2022	cessazioni previste nel 2023	assunzioni previste nel 2023	Posti in dotazione al 31/12/2023	assunzioni previste nel 2024	Posti in dotazione al 31/12/2024	assunzioni previste nel 2025	Posti in dotazione al 31/12/2025
Funzionari elevata qualificazione	EQ	Specialista attività amm.vo contabili	Sviluppo promozione imprese, teatro e biblioteca	1			1		1		1
Funzionari elevata qualificazione		Specialista culturale	Sviluppo promozione imprese, teatro e biblioteca	1			1		1		1
Istruttori		Istruttore culturale	Sviluppo promozione imprese, teatro e biblioteca	4			4		4		4
Istruttori		Istruttore amministrativo contabile	Sviluppo promozione imprese, teatro e biblioteca	1			1		1		1
Operatori esperti		Collaboratore amministrativo	Sviluppo promozione imprese, teatro e biblioteca	1			1		1		1
Operatori esperti		Collaboratore tecnico manutentivo	Sviluppo promozione imprese, teatro e biblioteca	1			1		1		1
			Sviluppo promozione imprese, teatro e biblioteca	9			9		9		9
Funzionari elevata qualificazione	EQ	Architetto	Tecnico LL.PP	1	-1	1	1		1		1
Funzionari elevata qualificazione		Ingegnere	Tecnico LL.PP.	1			1		1		1
Funzionari elevata qualificazione		Specialista attività amm.vo contabili	Tecnico LL.PP	1		1	2		2		2
Funzionari elevata qualificazione		Specialista in attività tecniche	Tecnico LL.PP	2			2		2		2
Istruttori		Istruttore Tecnico	Tecnico LL.PP.	3			3		3		3
Operatori esperti		Collaboratore tecnico manutentivo	Tecnico LL.PP.	4		1	5		5		5
			Tecnico LL.PP.	12	-1	3	14	0	14	0	14
				64	-4	7	65		65		65

*Si precisa che:
- al suo interno non sono ricompresi i posti dotazionali a tempo determinato in considerazione della loro caratteristica di non rispondere ad esigenze ordinarie dell'Ente;
- i posti dotazionali coperti con part time sono comunque considerati posti dotazioni a tempo pieno;

Parte IV – conclusioni

Viste le esigenze assunzionali dell'Ente sopra dettagliate

Dato atto che il Comune di Copparo non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

1. è attualmente in regola con gli obblighi di legge in merito alle assunzioni obbligatorie di categorie protette (art. 7, comma 6, del D.L. 31/8/2013, n. 101, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/12/2013, n. 125);
2. il bilancio 2022/2024 ha rispettato il principio del pareggio di bilancio ovvero il bilancio presenta un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali ed il medesimo obbiettivo viene realizzato con lo schema del bilancio di previsione 2023/2025 adottato dalla Giunta con deliberazione n. 204/2022;
3. sono stati inviate al MEF Dipartimento del Tesoro le informazioni relative alle partecipazioni e ai rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo di società ed enti per l'anno 2018 e nel corso del 2021 verranno inviate quelle dell'esercizio 2019 secondo il rispetto delle tempistiche di cui alla normativa;
4. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato nonchè i termini per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016); nell'anno 2021, come risulta dal rendiconto approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 28/04/2022, l'ente ha conseguito il saldo non negativo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017 (n. 232 del 11/12/2016) e pertanto, nell'anno 2021 e 2022 non si applicherà la sanzione del divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo di cui al comma 475, lett.e, dell'art. 1 della medesima legge, prevista per l'anno successivo quello dell'inadempienza;
5. questa Amministrazione non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000;
6. ha certificato i crediti commerciali delle fatture, dei pagamenti e del debito al 31/12/2022 ai sensi della vigente normativa;
7. questa Amministrazione, nell'anno 2021, ha rispettato l'obbligo posto dall'art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006, n. 296 (finanziaria 2007), e successive modifiche ed integrazioni, di progressiva riduzione (fino al 2013) o di contenimento (dal 2014) della spesa di personale, composta e calcolata nei modi indicati dall'art. 557-bis della medesima legge 27/12/2006, n. 296 e dalla circolare MEF n. 9/2006 (nonché nelle delibere della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 9/2010/AUT/INPR del 16/4/2010 e n. 15 del 30/6/2010) e, pertanto, non vige il divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo di cui all'art. 76, comma 4, della legge 6/8/2008, n. 133, di conversione del D.L. 25/6/2008, n. 112;
8. le spese di personale previste nel Bilancio di previsione 2023/2025, consentono il raggiungimento degli obiettivi suddetti anche negli esercizi 2023/2025;
9. ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2023/2025 con deliberazione n. 16/2023;

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 28/2010 n. 78 come modificato 16 del D.L. 146/2016;

Visto altresì l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001 n. 448 nonché l'art. 10 bis del D.L. 24/06/2014 n. 90, convertito in legge N. 114/2014 in forza del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'art. 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente;

Preso atto che la programmazione che si propone di approvare rispetta l'obiettivo del contenimento delle spese di personale imposta dall'articolo 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dal comma 5 bis dell'art. 3 dl 90/2014;"

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 28/2010 n. 78 come modificato 16 del D.L. 146/2016;

Visto altresì l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001 n. 448 nonché l'art. 10 bis del D.L. 24/06/2014 n. 90, convertito in legge n. 114/2014 in forza del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'art. 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente;

Preso atto che la programmazione che si propone di approvare rispetta l'obiettivo del contenimento delle spese di personale imposta dall'articolo 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dal comma 5 bis dell'art. 3 dl 90/2014;

Richiamati i propri pareri riferiti ai precedenti atti di programmazione;

Tutto ciò premesso

IL COLLEGIO DEI REVISORI ESPRIME,

Il proprio parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale relativa all' **APPROVAZIONE PIAO– CONTENENTE LA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2023/2025 E CONSEGUENTE RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**.

.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Presidente dott. CLAUDIO MALAVASI
(F.to digitalmente)

Componente dott. PAOLO REBUCCI
(F.to digitalmente)

Componente dott. ssa DANIELA MANICARDI
(F.to digitalmente)