

COMUNE DI MONTESCUDAIO

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 10 unità di personale

di cui:

- n. 9 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato
- n. 9 a tempo pieno
- n. 1 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 2_cat. D

		<p><i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico</p> <p>n. 6 cat. C <i>così articolate:</i> n. 4 con profilo di Istruttore amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore tecnico n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale</p> <p>n. 2 cat. B <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Operaio specializzato</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,45% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 174.280,31; ▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020

del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

- Come evidenziato dal prospetto di calcolo ALLEGATO A) alla presente sottosezione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 174.280,31, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 174.280,31.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 580.934,37 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 174.280,31 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 609.929,55 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 504.682,25
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato A alla presente sottosezione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, 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 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 Euro 547.136,81
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 504.682,25

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 45.900,03
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 0,00
--

Ritenuto comunque di prevedere l'instaurazione di eventuali rapporti di lavoro cosiddetti "flessibili" nel rispetto della normativa vigente in materia al fine di far fronte a comprovate esigenze di carattere eccezionale e temporaneo quali ad esempio quelle riconducibili all'obbligo di continuità nell'erogazione dei servizi nonché per la realizzazione dei progetti PNRR

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Considerato che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e certifica l'assenza di eccedenze di personale.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche

		<p>entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;</p> <ul style="list-style-type: none">- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; <p>si attesta che il Comune di Montescudaio non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2024: cessazione D1 art. 110 TUEL ANNO 2025: nessuna cessazione prevista ANNO 2026: nessuna cessazione prevista</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>ANNO 2024:</p> <ul style="list-style-type: none">• N. 1 unità di personale Funzionario tecnico - <i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i> (ex cat. D1 profilo "Istruttore Tecnico Direttivo) - tempo part time 18 ore e indeterminato;• N. 1 unità di personale <i>Area degli Istruttori</i> - Istruttore tecnico part time 18 ore (ex cat. C1 profilo "Istruttore tecnico tempo pieno e indeterminato" da assegnare all'Area Tecnica;• N. 1 unità di personale <i>Area degli Istruttori</i> - Istruttore amm.vo contabile (ex cat. C1 profilo "Istruttore Contabile) tempo pieno e indeterminato" da assegnare all'Area Contabile ; <p>ANNO 2025:</p> <ul style="list-style-type: none">• Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo
--	--	--

		<p>2020;</p> <p>ANNO 2026:</p> <ul style="list-style-type: none">• Si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020; <p>Dato atto che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL del comparto Funzioni locali 2019/2021;</p> <p>Dato atto che al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al Titolo III del CCNL 2019-2021, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL (1 aprile 2023);</p> <p>Precisato altresì che dal 1 aprile 2023 entrerà in vigore il nuovo sistema di classificazione articolato in quattro aree: Area degli Operatori, Area degli Operatori esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.</p> <p>Richiamato l'orientamento applicativo Aran CFC110, applicabile anche al comparto Funzioni Locali, condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, in merito alla necessità di modificare il P.I.A.O. per adeguarlo al nuovo ordinamento professionale e alle famiglie professionali, in base al quale <i>"In considerazione dei tempi di adozione dettati dalle norme, la stesura del Piano integrato di attività e organizzazione relativo al periodo 2022-2024 8 (c.d. P.I.A.O) è avvenuta sulla base del sistema di classificazione del personale vigente alla data di adozione dello stesso. All'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, in ragione del fatto che il nuovo inquadramento del personale avviene sulla base della tabella 2 del CCNL 9 maggio 2022 di trasposizione automatica "orizzontale" accompagnata da una tabella di confluenza "automatica" tra vecchi profili professionali e nuove famiglie professionali da definire in sede di contrattazione integrativa (cfr. orientamento applicativo n. 23), si ritiene che non sia necessaria una modifica del P.I.A.O. Le amministrazioni potranno tuttavia definire, per scopi meramente ricognitivi, un documento (da formalizzare con le modalità ritenute più coerenti con i propri ordinamenti e in coerenza delle eventuali indicazioni fornite dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla Ragioneria generale dello Stato) che dia atto della trasposizione avvenuta e che esprima, nell'ambito delle</i></p>
--	--	--

		<p><i>nuove famiglie, il fabbisogno precedentemente definito sui profili. E' fatto salvo ovviamente il caso in cui siano state individuate nuove famiglie professionali, che non trovino corrispondenza in alcuno dei vecchi profili e sulle quali sia emerso, nel frattempo, un fabbisogno che non era stato preso in considerazione nel P.I.A.O. precedentemente approvato."</i></p> <p>Precisato che ai sensi dell'art. 13, comma 5, del CCNL 2019-2021: <i>"le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale"</i>.</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Ritenuto di valutare eventuali procedure di mobilità interna, secondo le disposizioni regolamentari di ente, in caso di sopraggiunte esigenze organizzative dell'Ente.</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Ritenuto di procedere alla copertura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di n. 1 unità di personale: Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D1), profilo "Funzionario tecnico", a tempo parziale 18 ore e indeterminato, da assegnare all'Area tecnica, da reclutare (previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001) con procedura concorsuale pubblica (anche associata con altri enti), o svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019), o ricorso a graduatorie di altri enti, o incarico ex art. 110 co 1 Tuel. Ciò in quanto il settore tecnico è attualmente sprovvisto di una figura professionale di

		<p>Funzionario tecnico a tempo indeterminato, essendo l'attuale Funzionario assunto a tempo determinato e parziale con contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL la cui scadenza è fissata alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco in carica. Per quanto riguarda le modalità provvisorie di copertura del posto, stante l'urgenza di provvedere e la prevedibile non immediata copertura – anche alla luce delle grandi difficoltà riscontrate da comuni di dimensioni analoghe, ricadenti nel medesimo ambito territoriale, con medesime esigenze assunzionali e che hanno fatto ricorso a simili procedure – rilevato che con deliberazione Gc n°33 del 6 giugno 2024 la precedente Amministrazione aveva fornito l'indirizzo di verificare la disponibilità di un funzionario di altro Ente a effettuare un periodo di scavalco cd "condiviso" (art. 23 CCNL 16.11.2022) fino al termine del 31 luglio 2024, prorogabile, o fino all'entrata in servizio del funzionario tecnico, se antecedente, e tale possibilità è stata effettivamente usufruita, cosicché lo scavalco in questione è in atto, a integrazione della deliberazione Gc 33/2024 si prevede che tale scavalco, con il consenso del dipendente in questione dell'altro Ente, possa avere durata fino all'entrata in servizio del nuovo funzionario tecnico;</p> <ul style="list-style-type: none"> • N. 1 unità di personale: Area degli Istruttori (ex cat. C1), profilo "Istruttore tecnico", a tempo parziale 18 ore e indeterminato, da assegnare all'Area tecnica, da reclutare (previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001) con procedura concorsuale pubblica (anche associata con altri enti), o svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019), o ricorso a graduatorie di altri enti; • N. 1 unità di personale: Area degli istruttori (ex Cat. C1), profilo "Istruttore amministrativo contabile", a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Contabile, da reclutare (previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001) con procedura concorsuale pubblica (anche associata con altri enti), o svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019), o ricorso a graduatorie di altri enti; <p>Dato Atto che non risultano graduatorie vigenti dell'Ente per i profili che si intende ricoprire.</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Possibilità di assunzioni mediante mobilità volontaria vedi punto b</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p>
--	--	--

		<p>Non sono al momento previste progressioni verticali di carriera.</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Ritenuto di prevedere l'instaurazione di eventuali rapporti di lavoro cosiddetti "flessibili" nel rispetto della normativa vigente in materia al fine di far fronte a comprovate esigenze di carattere eccezionale e temporaneo quali ad esempio quelle riconducibili all'obbligo di continuità nell'erogazione dei servizi nonché per la realizzazione dei progetti PNRR</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non sono al momento previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale.</p>
	3.3.4 Formazione del personale	Per quanto concerne la Formazione del Personale si rimanda al Piano delle Formazione del Personale del Comune di Montescudaio, allegato al P.I.A.O. 2024/2026.

DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024/2026

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE		
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2024		2025		2026		T. Pieno	P. Time	
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time			
D1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1
C6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
C4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
C3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
C1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1
B5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
B3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTALE	9	1	0	1	1	2	0	0	0	0	0	10	2

DOTAZIONE ORGANICA CON UNITA' DI PERSONALI MASSIME POTENZIALI

CATEGORIA PROFILO	POS TI VAC ANTI	DIPEND ENTI IN SERVIZI O		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
		T. Pie no	P. Tim e	T. Pien o	P. Time	2024		2025		2026		T. Pieno	P. Time
						T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
D1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1
C6	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
C4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
C3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
C1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	1
B5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
B3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTALE	0	9	1	0	0	2	2	0	0	0	0	10	2

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO
2022**

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	410.863,91 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	410.863,91 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	410.863,91 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	410.863,91 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	0,00 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	0,00 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	410.863,91 €
ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	11.475,48 €
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborso dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	14.570,76 €
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	0,00 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	407.768,63 €

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)

ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018			0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019			0,00 €
TOTALE			0,00 €	0,00 €	0,00 €

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ANNO		VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2024			
ANNO	2024		
Popolazione al 31 dicembre	2022	2.147	C
ANNO		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	407.768,63 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		580.934,37 €	(a1)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	2.287.689,29 €	
	2021	2.337.972,20 €	
	2022	2.358.307,50 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.327.989,66 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	118.100,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.209.889,66 €	(b)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 18,45%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 31,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)	202.160,92 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	609.929,55 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		30,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	174.280,31 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	174.280,31 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	755.214,88 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	609.929,55 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	609.929,55 €	

2803/24-7 174280,311

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale, (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(p)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)			(q)
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno			(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12 <input type="checkbox"/>			
2022	2.147		
VALORE SOGLIA		27,60%	c

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2022	2.147					
VALORI SOGLIA		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2022	2.147		
VALORE SOGLIA		31,60%	c

PIANO OCCUPAZIONALE TEMPO INDETERMINATO

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2024/2026

ANNO 2024

Previsione assunzione	Categorìa	Profilo Professionale/Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria o Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/verticale	Stabilizzazione	Altro
1	D1	Funzionario Tecnico (ex cat. D)	50%	x	X				
1	C1	Istruttore tecnico (ex cat. C da assegnare all'area tecnica)	50%	X	X				
1	C1	Istruttore Amm.vo/Contabile (ex cat. C da assegnare all'area contabile)	100%	x	X				

ANNO 2025

Previsione assunzione	Categorìa	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro

ANNO 2026

Previsione assunzione	Categorìa	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO - SPESE DI PERSONALE

tetto di spesa di cui al comma 557 dell'art. 1 della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006

	spesa 2011	spesa 2012	spesa 2013	media spese triennio	spesa 2024
spesa intervento 01	524.044,66	522.487,54	505.948,72	517.493,64	408.610,07
spese incluse nell'int.03	7008,80	11665,26	13265,19	10.646,42	
irap	34.628,76	34.581,84	33.548,97	34.253,19	27.098,33
rinnovi	67.751,12				
spesa segretario)	4131,12	123405,00	131692,41	86.409,51	82.324,60
ALTRE SPESE (trasf. Unione)					30.262,60
Totale spese di personale	637.564,46	692.139,64	684.455,29	671.386,46	548.295,59
SPESE ESCLUSE				0,00	
dipendenti L68 categoria protetta					
dipendenti arretrati					
RIMBORSI:	85.443,93	140.373,14	146.931,89	124.249,65	
rimborsi per spesa elettorale					0,00
incentivi tecnici dlgs 50/16 art 113 finanziati					
rimborso straordinari vigili art 115 co 2 dl18/2020 covid					
rimborso indennita ordine pubblico i vigilcirc m 7216/20 covid					
rimborsi da altri enti per spese pers (unione+SantaLuce+Orciano)					43.613,35
Spese soggette al limite (c. 557)	552.120,53	551.766,50	537.523,40	547.136,81	504.682,25
Spese correnti				0,00	
Incidenza % su spese correnti	30%	24%	23%	26%	#DIV/0!



Comune di Montescudaio

Provincia di Pisa

PARERE TECNICO

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Amministrativa e Contabile,

esprime

parere FAVOREVOLE in merito alle Sezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 allegata al P.I.A.O. 2024/2026 ai sensi del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i..

Montescudaio, 06/05/2024

**IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
E CONTABILE
Dott. Filippo Agostini**

publik
serv

Parere del Revisore dei Conti sull'approvazione della Sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 allegata al P.I.A.O. 2024/2026

Verbale del 06 maggio '24

Il sottoscritto Revisore dei Conti, Dott. Daniele CAPPELLINI, Revisore dei Conti dell'Unione Colli Marittimi Pisani nonché dei Comuni alla stessa aderenti come da Deliberazione del Consiglio Comunale dell'Unione n. 5 del 29/03/2024 esecutiva ai sensi di legge, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della: "SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026 ALLEGATA AL P.I.A.O. 2024/2026".

IL REVISORE DEI CONTI

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001
- l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

Visti:

- il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- il decreto del 22/07/2022 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ha approvato le nuove "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";

Considerato che le linee di indirizzo affiancano *"le amministrazioni impegnate nel miglioramento della gestione delle risorse umane in chiave strategica veicolando uno strumento di progettazione e gestione adattabile alle diverse esigenze di competenze professionali e – al contempo – rigoroso nell'approccio metodologico, funzionale ad un'efficace programmazione delle professionalità e all'ottimale perseguimento delle missioni pubbliche che il singolo ente è chiamato a perseguire"*;

Dato Atto che l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Visto il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;

Vista la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;

Dato Atto che:

- l'articolo 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da ora solo PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato d.l. 80/2021;

- con decreto del presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 80/2021;
- con decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021;

Dato atto quindi che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale è inserito all'interno del Piano Integrato Di Attività E Organizzazione (Piao) 2024/2026, e che il presente parere è reso esclusivamente sull'Allegato Piano Triennale del Fabbisogno del Personale di cui alla Sezione 3.3 del PIAO;

Esaminata la sezione 3.3 del P.I.A.O 2024/2026

Visti i seguenti documenti ed i prospetti di calcolo:

- Spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 della l. 296/2006 e rispetto limiti 2011/2023
- Spese di personale di cui al DM 17 marzo 2020
- Dotazione organica
- Piano Assunzioni da cui si evince la seguente previsione assunzionale:

anno 2024:

Previsione assunzione	Categorìa	Profilo Professionale/Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria o Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/verticale	Stabilizzazione	Altro
1	D1	Funzionario Tecnico (ex cat. D)	100%	x					
1	C1	Istruttore Amministrativo/Contabile da assegnare all'area contabile	100%	x					

anno 2025: Sostituzione delle unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

anno 2026: Sostituzione delle unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

Costatato che il Comune di Montescudaio, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, nonché al DM 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, registra un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 18,45%, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 e pertanto è considerato un Comune virtuoso;

Visto anche che con la deliberazione n. 65/2021/PAR del 22 aprile 2021, la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, ha affermato come “la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le

corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58". La questione è espressamente disciplinata dalla norma ovvero dall'art. 1, comma 801, della legge 178/2020 che pone detta spesa nell'alveo dell'art. 57, comma 3-septies, del d.l. 104/2020 (convertito in legge 126/2020) ovvero la disposizione che sancisce, a decorrere dal 2021, la "neutralità" finanziaria delle spese di personale etero-finanziate. Quindi, "per espressa previsione legislativa, dunque, a decorrere dal 2021, le assunzioni di personale etero-finanziate, ivi incluse quelle di assistenti sociali effettuate con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. Della L. 178/2020, non rilevano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del d.l. n. 34/2019";

Alla luce di quanto sopra il Comune può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle seguenti misure dando priorità assoluta al Funzionario tecnico - *Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione* (ex cat. D1 profilo "Istruttore Tecnico Direttivo) - tempo pieno e indeterminato essendo il settore tecnico sprovvisto di un'altra figura professionale - Funzionario tecnico ex Categoria D1 atteso che l'attuale Funzionario è stato assunto a tempo determinato con contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL la cui scadenza è fissata alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco attualmente in carica.

anno 2024:

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale/Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria o Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/verticale	Stabilizzazione	Altro
1	D1	Funzionario Tecnico (ex cat. D)	100%	x					
1	C1	Istruttore Amministrativo/Contabile da assegnare all'area contabile	100%	x					

anno 2025: Sostituzione delle unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

anno 2026: Sostituzione delle unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

Verificato che questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2022 e 2023;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio pluriennale 2023/2025;
- l'ente adotta, con la deliberazione di Giunta comunale che approva il P.I.A.O. 2023/2025, il piano di azioni positive per il triennio 2024-2026;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, all'interno della sezione 3.3 oggetto del presente parere con esito negativo;

- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2024/2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 29/12/2023
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“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”*;

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto

DÀ ATTO

del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2024/2026 l'approvazione della Sezione 3.3. del P.I.A.O. 2024/2026

Si attesta l'avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

**Il Revisore dei Conti
Dott. Daniele Cappellini**