



COMUNE DI VICOFORTE

PROVINCIA DI CUNEO

Parere dell'organo di revisione su

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2022/2024

VICOFORTE

ORGANO DI REVISIONE

VERBALE N. 16 DEL 06 AGOSTO 2021

L'Organo di revisione ha esaminato la bozza di deliberazione di Giunta Comunale che di seguito testualmente si riporta

“LA GIUNTA COMUNALE

A relazione del Sindaco;

PREMESSO CHE:

- *l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;*
- *l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;*
- *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;*

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:

- *che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;*
- *che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;*
- *che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;*

VISTO:

- *l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;*
- *l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;*
- *l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;*
- *l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;*
- *l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;*

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

VISTO l'art 33, comma 2, del predetto decreto che prevede, infatti, che ⁴⁵ 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 nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato- Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia".

DATO ATTO che il decreto ministeriale cui la norma rinvia è stato adottato in data del 17 marzo 2020 ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020. Esso, sulla scorta dell'intesa raggiunta in seno alla Conferenza Stato - Città, dispiega i suoi effetti a partire dal 20 aprile 2020;

VERIFICATO che il nuovo regime introdotto con il predetto provvedimento prevede nuovi parametri ma non è dissimile da quello previgente, alla stregua del quale la spesa del personale deve essere contenuta entro determinati limiti generali e, al di sotto di questi, entro determinati limiti individuali. A tal fine il decreto:

- *con l'art. 3 - innanzitutto suddivide i comuni per fasce demografiche;*
- *con l'art. 4 - individua poi, con l'apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi per la relativa determinazione;*
- *con l'art. 5 - stabilisce infine le percentuali di incremento della spesa del personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della tabella 1;*

Ai fini della verifica, pertanto, la prima operazione da effettuare riguarda:

l'individuazione della spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato. Il rendiconto di riferimento è quello dell'anno 2020;

- a) *l'individuazione della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. Il triennio di riferimento è quello 2018-2019 2020 ed il fondo crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio di ogni anno del triennio;*
- b) *la determinazione del rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso con valore percentuale;*
- c) *l'eventuale incremento della spesa del personale in riferimento alla percentuale di cui alla tabella 2 ovvero spendendo i resti maturati fino al 2021. E' procedibile nel solo caso in cui il predetto rapporto sia inferiore al valore soglia della tabella 1;*

Nel caso di specie, sulla base di quanto analiticamente riportato negli allegati prospetti che formano parte integrante della presente proposta:

- *il Comune di Vicoforte appartiene agli enti di fascia d) e il valore soglia di cui alla tabella 1 è pari al 27,20%;*
- *la spesa del personale dell'anno 2020, al netto dell'IRAP, è pari a € 666.256,41;*
- *la media delle entrate del triennio 2018-2020, al netto del FCDE, è pari a € 2.603.912,58;*
- *il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 25,59% ed è inferiore al valore soglia del 27,20% (€ 708.264,22 è la spesa massima di personale);*

RICHIAMATA la nostra precedente Deliberazione n. 142 del 15/12/2020 avente ad oggetto la programmazione del fabbisogno di personale nel triennio 2021/2023;

DATO ATTO che sono state verificate le condizioni per procedere nel triennio 2022 – 2024 con le eventuali sostituzioni di personale:

- *rispetto del limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;*
- *rispetto del limite per il triennio 2022-2024 della spesa programmata di personale, anche se solo presunta, rispetto alla media del triennio 2011-2013 ex art. 1 comma 557 L. 296/2006, così come di seguito riportato:*

- per gli anni 2022/2024: euro 654.000,00 per ogni annualità.;

CONSIDERATO altresì che nel 2022 la capacità finanziaria assunzionale è pari ad € 42.007,81 (valore soglia pari al 19%) ed i resti del quinquennio precedente corrispondono ai risparmi delle cessazioni del 2021, 2020, 2019, 2018 e 2017 rispetto alle assunzioni effettuate, cioè € 55.714,00;

DATO ATTO CHE nel corso dell'anno 2022 è previsto un collocamento a riposo ma è probabile che si possa verificare una cessazione per motivi diversi dal collocamento a riposo con decorrenza 1/2022 e in tale ipotesi il dipendente verrà sostituito, con attingimento dalla graduatoria che verrà stilata a seguito di espletamento di procedura concorsuale, a decorrere dall' 01/01/2022;

RITENUTO PERTANTO, nel rispetto di quanto sopra specificato, di lasciare inalterata l'attuale dotazione organica dell'Ente approvata con propria deliberazione n. 142 del 15/12/2020;

VERIFICATO CHE:

- *il Comune di Vicoforte ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;*
- *ha approvato con D.G.C. n. 69 del 3 agosto 2021 il Piano triennale di azioni positive (2022/2024) in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);*
- *rispetta quanto disposto dal D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 relativamente all'indicatore dei pagamenti dell'anno 2020;*
- *l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;*
- *che in materia di contenimento della spesa di personale l'ente -rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 che è di € 692.422,85 (ex art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014);*

CONSIDERATA quindi la necessità di prevedere per il triennio 2022 – 2023 - 2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento:

ANNO 2022

TEMPO INDETERMINATO

- 1 COLLOCAMENTI A RIPOSO
 - Eventuale MOBILITÀ ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001
-

INSERIMENTO DI:

- **n. 1 Dipendente - Categ. D, p.e. D1** da inserire in sostituzione di un dipendente collocato a riposo.
Decorrenza: 01/07/2022.
- Eventuali inserimenti per richieste di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001.
- Eventuale utilizzo di graduatorie interne per la copertura di posti vacanti.

TEMPO DETERMINATO

- Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.
- Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;

ANNO 2023
TEMPO INDETERMINATO
USCITE PER: <ul style="list-style-type: none"> - COLLOCAMENTO A RIPOSO: <i>In riferimento all'attuale normativa non sono previsti collocamenti a riposo.</i> - <i>Eventuali MOBILITÀ ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001</i>
TEMPO DETERMINATO
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato, salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.</i> - <i>Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;</i>

ANNO 2024
TEMPO INDETERMINATO
USCITE PER: <p>COLLOCAMENTO A RIPOSO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>In vigenza dell'attuale normativa non si prevedono collocamenti a riposo;</i> - <i>Eventuali mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001</i>
TEMPO DETERMINATO
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo di contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.</i> - <i>Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;</i>

VERIFICATO che il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2022-2023- 2024 risulta compatibile con il prospetto della normativa vigente sopra esposta;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

DATO ATTO che questo ente non è soggetto al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

ACQUISITO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del T.U.EE.LL. 18/8/2000, n. 267;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate.

- 1) Di dare atto che la spesa complessiva del personale derivante dal fabbisogno per il triennio 2022-2024, così ridefinito, sarà presuntivamente pari a: € 654.000,00 per ciascuno degli esercizi 2022, 2023 e 2024;*
- 2) Di dare atto altresì che la spesa complessiva del personale derivante dal triennio 2022 – 2024 non supera il limite della media triennale 2011-2013 ex art. 1, comma 557 L. 296/2006;*
- 3) Di stabilire che eventuali assunzioni di personale per sostituire eventuali cessazioni verranno effettuate tramite lo scorrimento delle graduatorie valide approvate nell'anno in corso.*
- 4) Di dare atto che il Comune di Vicoforte, ai sensi dell'art. 5 del decreto ministeriale del 17 marzo, rispettando il limite del valore soglia dettato dalla tabella n. 1, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, e per le percentuali indicate nella tabella n. 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.*
- 5) Di dare atto altresì che la capacità finanziaria assunzionale potenziale del Comune di Vicoforte per l'anno 2022 è di € 97.721,81, come si evince dal foglio di calcolo dall'allegato a.*
- 6) Di approvare il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022/2024, di cui in premessa;*

7) Di dare atto che i conteggi di cui in premessa essendo molto complessi, sono stati effettuati con specifici fogli di calcolo nei prospetti che si allegano al presente provvedimento nel modo seguente:

- Prospetto di Calcolo capacità finanziaria assunzionale 2022 di cui alla tabella 1 e 2 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 .

- Verbale revisore n. Programmazione fabbisogno personale 2022_2024.

8) Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., ai fini del suo inserimento nel DUP 2022/2024."

Rilevato che i limiti assunzionali ed i relativi limiti sono rinvenibili dalle seguenti tabelle facenti parte integrante della bozza di delibera trasmessa

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 €
7	SPESA PER CESSATI (**)	2020	55.714,00 €		55.714,00 €
TOTALE			55.714,00 €	0,00 €	55.714,00 €

(*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. W94769.1.09 Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni

(**) N.B. Trattasi della spesa che risulta alla data del 20 aprile (data di entrata in vigore del decreto), cioè formatasi in applicazione della normativa previgente.

ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2022			
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2020	3.137	d
ANNI		VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2020	666.256,41 €	(l)
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		640.939,68 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio			
	2018	2.542.104,81 €	
	2019	2.649.453,25 €	
	2020	2.677.599,67 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.623.052,58 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2020	19.140,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.603.912,58 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		25,59%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,20%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	42.007,81 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2022		19,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	121.778,54 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	42.007,81 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	708.264,22 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	55.714,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	97.721,81 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	42.007,81 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	708.264,22 €	(i)

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2019.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

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			
2019	3.137		
	VALORE SOGLIA	27,20%	d

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							
2020	3.137						
VALORI SOGLIA			19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORE SOGLIA	FASCIA
DA	A		
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			
2020	3.137		
VALORE SOGLIA		31,20%	d

Preso atto che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale fermo il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Atteso che l'Organo di revisione accerterà la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente, in sede di rilascio del parere sull'approvazione del bilancio 2022/2024 e del DUP

Alla luce delle verifiche eseguite, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge e pertanto

E s p r i m e

parere favorevole alla bozza di delibera di Giunta Comunale riferita al fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024

L'Organo di revisione raccomanda che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale per il triennio 2022/2024, venga effettuata una costante opera di monitoraggio con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti dalle modifiche della normativa in materia

06 agosto 2021

L'Organo di Revisione

Dott. Alberto Tudisco