



COMUNE DI OSSI



Dott. Marcello Mastino

Iscritto all'Albo Nazionale dei Revisori Legali ed all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Sassari - Circostrizione del Tribunale di Sassari –

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO - FINANZIARIA

OGGETTO: PARERE SULLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE PORTANTE ULTERIORE MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019 – 2021 E CONSEGUENTE RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

Parere del 20 giugno 2019

L'ORGANO DI REVISIONE

Il sottoscritto dott. Marcello Mastino, Revisore Unico del Comune di Ossi, in data odierna, esprime il proprio parere in merito alla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 94 del 11-06-2019; Proponente il servizio interessato; Il Responsabile dell' Area Amministrativa e il Responsabile dell' Area Finanziaria.

VISTA

- La proposta di delibera di Giunta comunale N. 94 del 11/06/2019, avente ad oggetto: *“Ulteriore modifica al Piano triennale del fabbisogno del personale 2019 – 2021 e conseguente rideterminazione dotazione organica”*;
- Il parere favorevole sulla regolarità tecnica amministrativa espressa dal Responsabile del Servizio interessato;
- Il D.Lg. 267/2000, art. 239 comma 1 lettera b) cap. 1; l'organo di revisione deve esprimere parere sugli strumenti di programmazione economico – finanziaria.
- La legge 28 dicembre 2015, n. 208, (Legge di stabilità 2016), in particolare all'art. 1, comma 723, lett.e), richiamante l'art. 1 comma 710, che prevede programmaticamente la modifica ulteriore della dotazione organica e delle assunzioni del personale degli enti locali.
- I commi da 557 a 557 quater dell'art. 1 della legge 296/2006, in particolare:

Il comma 557: “ Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto, assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia.

Il comma 557- ter, “*in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all’art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133*”;

Il comma 557- quater, “*Ai fini dell’applicazione del 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale, con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”(2011-2013).

PREMESSO CHE

- L’Art. 89, comma 5 del T.U.EE.LL D. Lgs. N. 267/2000 stabilisce che “*gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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*”;

- L’Art. 91, comma 3 del T.U.EE.LL D. Lgs. N. 267/2000 prevede che gli Enti Locali programmano le loro politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva delle spese del personale; “*Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n° 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*”.

- L’Art. 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001 N. 165 modificato e aggiornato al D. Lgs. N. 75 del 25/05/2017, stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell’Ente.

- L’Art. 6 del medesimo decreto legislativo e successive modificazioni (da ultimo in forza dell’art. 4 comma 1 lett. B) D. Lgs. N. 75/2017, stabilisce che nelle amministrazioni pubbliche, l’organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione della dotazione organica sono approvate dall’organo di vertice, periodicamente e comunque a scadenza triennale, in funzione delle finalità indicate all’art. 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali, “in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui all’art. 39

della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennali”.

- Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

- Gli enti che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo, non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

- Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale devono essere predisposti piani per la progressiva stabilizzazione del personale precario di cui all'art. 1 comma 558 della L. n. 296/2006 e dell'art. 3, comma 90, lett. b) e 94 della L. n. 244/2007.

CONSIDERATO CHE

- Con l'art. 16, comma 1 della L. n. 160/2016 viene abrogata la lettera a), art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006 e s.m.i. secondo cui gli enti locali erano tenuti ad assicurare la riduzione delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti;

- Con l'art. 16 D.L. n. 113/2016 (convertito con modifiche dal L. N. 160/2016), che aveva introdotto un nuovo periodo nell'art. 1 comma 228 L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016); veniva introdotto l'art. 1 bis che allentava i vincoli assunzionali per gli enti con popolazione tra 5.000 e 9.999 abitanti, ridefinendo le capacità assunzionali previste dall'art. 1, comma 228, primo periodo della legge 28 dicembre 2015, n. 208, prevedendo la possibilità, per gli enti con rapporto dipendenti/popolazione inferiore ai valori di cui ad apposito decreto ministeriale, di innalzare la capacità assunzionale; Per l'annualità 2019 è prevista una capacità assunzionale pari al 100% delle cessazioni relativa all'annualità 2018, avendo esaurito nel 2018 i suoi effetti l'art. 16 D.L. n. 113/2016 (convertito con modifiche dal L. N. 160/2016).

VISTO

- L'art. 19, comma 8 della legge n. 448/2001 inerente la verifica da parte dell'Organo di Revisione, del rispetto del principio della riduzione della spesa del personale.

L'art. 39, comma 1 della legge 27/12/1997, n. 449 e successive modificazioni in materia di programmazione ed assunzione del personale degli enti pubblici.

- L'Art. 6 commi 1, 3, 4, e 6 del D.Lgs n.165 del 30/03/2001, in materia di disciplina e dotazioni organiche e procedure di reclutamento degli uffici pubblici da effettuarsi sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale.

- L'art. 89 e art. 91 del D.Lgs 267/2000 in materia di organizzazione e gestione del personale, ed in tema di assunzione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa nei limiti delle proprie capacità di bilancio.

- L'art. 1 comma 557 e 557 ter. della legge n. 296 del 27/12/2006, come da ultimo modificati dall'Art. 14 comma 7 del D. Lgs. n. 78 del 31/05/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122 del 30/07/2010 che regola la razionalizzazione delle spese del personale per gli Enti soggetti a patto di stabilità interno.
- L'art. 14 comma 7 e comma 9 del D.L. n. 78 del 31/05/2010 convertito con modificazioni della L. n. 122/2010, relativo all'incidenza delle spese del personale sulle spese correnti.
- L'art. 3, comma 5 e segg. del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge n. 114/2014, in materia di reclutamento del personale per gli enti sottoposti a patto di stabilità interno.
- L'Art. 9 e segg. del D.L. n. 78 del 31/05/2010 convertito con modificazioni della L. n. 122/2010, che ha sostituito l'art. 1 comma 557 e 557 ter, della legge n. 296/2006, che prevede la riduzione della spesa di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative; (contenimento della spesa in materia di impiego pubblico).
- L'art. 14, comma 2 del D.Lgs. n. 66/2014 convertito in L. n. 89/2014, inerente il controllo della spesa per incarichi di consulenza, studio e ricerca e per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa).
- L'art. 5 del D.Lgs 78/2015, concernente le assunzioni del personale di polizia locale.
- L'art. 22 comma 1 del D.Lgs 50/2017 concernente la disciplina delle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, in deroga a quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

RICHIAMATA

- La delibera di Giunta Comunale del N. 38 del 07/03/2019 avente ad oggetto: “Modifica del Piano triennale del fabbisogno del personale 2019 – 2021 e conseguente rideterminazione dotazione organica”; con i suoi allegati:
 - a) Schema della dotazione organica per le diverse aree, triennio 2019-2021 con rispetto dei limiti di spesa per i periodi in analisi;
 - b) Prospetto riepilogativo della situazione normativa e di fatto della capacità assunzionale dell'Ente e della tendenziale riduzione della spesa del personale per il triennio 2019-2021.
 - c) Prospetti di calcolo delle spese del personale, con il calcolo medio del triennio 2011-2013 e determinazione delle spese del personale per il triennio 2018-2020 con le economie.
- La delibera di Giunta Comunale, n. 180 del 28/12/2018 avente ad oggetto: “*Piano triennale del fabbisogno del personale 2019 – 2021, e conseguente rideterminazione dotazione organica*”, con i suoi allegati:
 - a) Schema della dotazione organica per le diverse aree, triennio 2019-2021 con rispetto dei limiti di spesa per i periodi in analisi;

- b) Prospetto riepilogativo della situazione normativa e di fatto della capacità assunzionale dell'Ente e della tendenziale riduzione della spesa del personale per il triennio 2019-2021.
 - c) Prospetti di calcolo delle spese del personale, con il calcolo medio del triennio 2011-2013 e determinazione delle spese del personale per il triennio 2018-2020 con le economie.
 - La nota con protocollo n. 13757/2018 del 28/12/2018 circa la capacità assunzionale e le considerazioni metodologiche sulla riduzione tendenziale della spesa del personale (art. 1 commi 557 ss. L. n. 296/2006 e ss.mm.ii.”.
 - L'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019 avente ad oggetto (“*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”) che al capo IV prevede misure per l'Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.
- Atteso che per il suddetto decreto non è stato ancora emanato con i suoi provvedimenti attuativi, e che pertanto non sono ancora operative le disposizioni di cui all'art. 33 D.L. n. 34/2019, mancando ad oggi la previsione espressa di abrogazione del tetto di spesa medio 2011-2013 di cui all'art. 1 co. 557 ss. L. n. 296/2016.

ESAMINATA

La documentazione consiste in:

- deliberazione della Giunta Comunale N. 94 del 11/06/2019 avente ad oggetto: “ *Ulteriore modifica al piano triennale del fabbisogno del personale 2019 – 2021 e conseguente rideterminazione dotazione organica*”; con i suoi allegati:
 - a) Schema della dotazione organica per le diverse aree, triennio 2019-2021 con rispetto dei limiti di spesa per i periodi in analisi;
 - b) Prospetto riepilogativo della situazione normativa e di fatto della capacità assunzionale dell'Ente e della tendenziale riduzione della spesa del personale per il triennio 2019-2021.
 - c) Prospetti di calcolo delle spese del personale, con il calcolo medio del triennio 2011-2013 e determinazione delle spese del personale per il triennio 2018-2020 con le economie.
- La nota del responsabile dell'area amministrativa con protocollo n. 6420/2019 del 13/06/2019 circa la capacità assunzionale e le considerazioni metodologiche sulla riduzione tendenziale della spesa del personale (art. 1 commi 557 ss. L. n. 296/2006 e ss.mm.ii.”.
- La delibera di Giunta Comunale, n. 25 del 01/03/2018 avente ad oggetto: “*Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2018 – 2020, e conseguente rideterminazione dotazione organica*”.
- La delibera di Giunta Comunale, n. 178 del 18/12/2018 avente ad oggetto: “*Piano esecutivo di gestione (P.E.G. 2018 – 2020)*”.
- La delibera di Consiglio Comunale n. 41 del 08/04/2019 con cui è stato approvato il bilancio previsionale 2019/2021.

- La delibera di Consiglio Comunale n. 40 del 08/04/2019 con cui è stata approvata La Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P. 2019/2021).
- La delibera di Consiglio Comunale n. 97 del 28/12/2018 con cui è stato approvato il Bilancio Consolidato annualità 2017.

ATTESO CHE

Per quanto attiene la programmazione triennale del fabbisogno del personale gli enti possono procedere ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale se:

- a) sono stati approvati i piani triennali delle azioni positive ed il piano delle “*performance*” ovvero il rinvio a strumenti analoghi unificati nel PEG;
- b) l’atto sia approvato prima della delibera del Bilancio di Previsione;
- c) è verificata la compatibilità della programmazione con i vincoli di bilancio (equilibri finanziari ed obiettivi di finanza pubblica);
- d) il conseguimento dell’obiettivo di contenimento ovvero riduzione della spesa di personale; (l’obiettivo di riduzione della spesa del personale come disposto dall’art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006, che costituisce un obiettivo di finanza pubblica).

L’Art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ha previsto limiti significativi alle spese delle pubbliche amministrazioni per il personale temporaneo o con rapporto di lavoro flessibile, qui devono adeguarsi anche gli enti locali;

La suddetta norma prevede che gli enti locali possano avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzione ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009;

La Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG in data 9 febbraio 2015, pur ritenendo che le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzione per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-*bis*, del D.L. n. 90/2014, che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28, non si applichino agli Enti Locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, Legge n. 596/2006, confermando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi e per gli effetti del successivo ottavo periodo del medesimo comma 28.

La precedente delibera di Giunta comunale n. 180 del 28/12/2018 prevedeva da parte dell’ente l’intenzione di procedere con l’assunzione, con decorrenza dal 01/05/2019, di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D, con part-time al 65% da reclutare con procedura di mobilità obbligatoria o di mobilità volontaria ex artt. 34 bis e 30 D. Lgs. n. 165/01, ovvero, in caso di esito infruttuoso delle stesse, attingendo dalla graduatoria valida di altro ente, previo accordo, ai sensi dell’art. 3, comma 61, della legge n. 350 del 16 gennaio 2003 e dell’art. 4 del D.L. 31.08.2013 n. 101, come risultante da L. di conversione n. 125 del 30/10/2013 oppure tramite concorso pubblico;

Nelle more, procedere alla proroga fino al 30/04/2019, del rapporto col Geom. Rosolino Petretto, cat. D, dipendente del Comune di Florinas, col quale stipulare convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004 per n. 15 ore di lavoro all'intero dell'orario di servizio;

L'organo amministrativo ha formulato con delibera n. 16 del 05/02/2019 l'atto di indirizzo in ordine all'accoglimento e gestione delle istanze di mobilità volontaria per interscambio presentate congiuntamente dal Geom. Giuseppe Chessa dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Ossi verso il Comune di Sassari, e dall'Architetto Tiziana Florinas, dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Sassari, inquadrata nello stesso profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico, Categoria D verso il Comune di Ossi;

La mobilità per interscambio di cui al precedente punto si è concretizzata con decorrenza 01/04/2019, ed è documentata dalla determinazione del responsabile del Servizio personale n. 3/320 del 28/03/2019.

La giunta comunale ha deliberato l'utilizzo temporaneo della prestazione professionale del Geom. Rosolino Petretto, dipendente del comune di Florinas con la qualifica di Istruttore Direttivo Tecnico cat. D, ricorrendo alla convenzione con il comune di Florinas per n. 15 ore settimanali presso il comune di Ossi fino al 20/05/2019, e di n. 6 ore settimanali presso il comune di Ossi per il periodo dal 21/05/2019 al 31/12/2019, come da convenzione ai sensi e per gli effetti degli artt. 34 comma 13 L. 289/2002 e 14 C.C.N.L. del 22/01/2004 per le prestazioni sopra definite.

Con determina del responsabile dei servizio affari generali, n. 66/322 del 29/03/2019 si dispone il collocamento a riposo per pensione anticipata a decorrere dal 01/10/2019 e con cessazione dal servizio dal 30/09/2019 il dipendente Sig. Pintus Giovanni Battista con qualifica di Istruttore direttivo Cat. "D" area Vigilanza.

E' intenzione dell'ente procedere alla programmazione della copertura del posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza, vacante dal 01/10/2019.

PRESO ATTO

- che il nuovo quadro normativo sopra delineato rende necessario un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli preordinati che puntino a mantenere l'attuale livello dei servizi offerti ai cittadini;
- che con la proposta di deliberazione in esame, l'ente intende modificare la dotazione organica coerentemente alla stessa programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021.
- E' intenzione dell'Ente, in considerazione di quanto previsto circa la convenzione con il comune di Florinas, per la prestazione del Geom. Rosolino Petretto Istruttore Direttivo Tecnico cat. D, procedere a quanto previsto dall'apposita convenzione per n. 15 ore settimanali presso il comune di Ossi sino al 20/05/2019 e per n. 6 ore settimanali per il periodo dal 21/05/2019 al 31/12/2019.
- Che a parziale modifica ed integrazione di quanto disposto con delibera di giunta comunale n. 180 del

28/12/2018 e di quanto già previsto nella deliberazione di giunta comunale n. 38 del 07/03/2019 sulla programmazione triennale del fabbisogno del personale e la conseguente riprogrammazione della dotazione organica in coerenza alla stessa programmazione, è intenzione dell'organo amministrativo procedere con la copertura per il 2019:

- 1) N. 1 Istruttore di Vigilanza cat. C, con part time al 50% da reclutare con procedura di mobilità obbligatoria o mobilità volontaria ex artt. 34 *bis* e 30 del D. Lgs. N. 165/2001, ovvero in caso di esito infruttuoso delle stesse tramite concorso pubblico per titoli ed esami.
 - 2) La prosecuzione, con decorrenza dal 01/01/2019 sino al 31/12/2019 del rapporto di lavoro flessibile col Geom. Rosolino Petretto, dipendente del comune di Florinas, e in convenzione con quest'ultimo ex art. 14 CCNL 22/01/2004 per n. 15 ore di lavoro all'interno dell'orario di servizio fino al 20/05/2019 e per n. 6 ore di lavoro dal 21/05/2019 al 31/12/2019.
 - 3) N. 1 posto vacante a partire dal 01/10/2019 di Istruttore Direttivo di Vigilanza cat. D, scoperto dalla stessa data, da reclutare con la procedura di mobilità obbligatoria o volontaria ex art. 34 *bis* e art. 30 del D. Lgs. N. 165/01, ovvero in caso di esito infruttuoso:
 - a) Attingendo da graduatorie valide di altri comuni, approvate in data successiva al 31/12/2013 e relativi bandi di concorso pubblicati entro il 31/12/2018 per lo stesso profilo professionale, previa pubblicazione e diffusione di apposito avviso e secondo i criteri di cui all'art. 85 Regolamento uffici e servizi, come modificato con delibera di G.C. n. 92 del 11/06/2019.
 - b) Tramite concorso pubblico per titoli ed esami
- Il reclutamento prevede in ogni caso la mobilità volontaria, attingendo da altre graduatorie di concorso per le quali sono previsti i titoli di studio richiesti dalla normativa vigente e legalmente riconosciuti, oltre al possesso della patente di guida cat. B.
 - che per gli anni 2019; 2020; 2021 il fabbisogno di personale dell'Ente verrà valutato e verificato da parte dell'Organo di Revisione, in ordine all'evoluzione della legislazione vigente in materia di personale degli Enti Locali, e in considerazione delle eventuali cessazioni di servizio che dovessero verificarsi in futuro e/o nelle politiche occupazionali dell'Ente.
 - che eventuali variazioni della dotazione organica del personale avverrà in ossequio alla normativa in vigore.

VERIFICATO

- che L'Ente non si trova in stato di dissesto finanziario o in condizioni di deficit strutturale;
- che L'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio per l'esercizio finanziario 2018, e che in riferimento ai dati di consuntivo 2018, l'ente, ad oggi, rispetta i vincoli di finanza pubblica anche per l'esercizio 2018.
- che sono stati rispettati gli obiettivi programmatici, sia di cassa che di competenza, del patto di stabilità interno dell'ultimo triennio;

- che dalle comunicazioni dei singoli Responsabili di Area emerge che non vi sono situazioni di sovrannumero o di eccedenze di personale ex. Art. 33, comma 1, D.L. n. 165/2001; visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Responsabile dell'Area Amministrativa e dal Responsabile dell'Area Finanziaria, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000;

Tutto ciò premesso, richiamato e considerato,

IL REVISORE UNICO

in relazione alle proprie competenze e assolvendo agli obblighi di cui all'art. 239, comma 1, lettera b) n. 1 del D. Lgs. 267/2000;

Esprime **PARERE FAVOREVOLE** sulla proposta di delibera di giunta comunale avente ad oggetto: *“Ulteriore modifica del Piano triennale del fabbisogno del personale 2019 – 2021 e conseguente rideterminazione dotazione organica”*.

INVITA

L'Ente a proseguire nella strada intrapresa, attuando tutte le misure possibili, nel contenimento della spesa del personale in termini assoluti come previsto delle disposizioni di legge vigenti, e a dare notizia dell'adozione dell'atto mediante pubblicazione nel proprio sito internet istituzionale come dispone l'art. 6-ter d.l. n.193/2016.

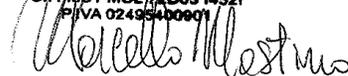
L'Ente a verificare il rispetto delle condizioni normative ed economiche necessarie per dar seguito a detto fabbisogno ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, prima di procedere all'assunzione prevista.

Data 20 giugno 2019

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Dr. Marcello Mastino

Dottore Commercialista e Revisore Contabile
Dott. Marcello Mastino
C.F. MST MCL 72003 14521
P.IVA 02495400901



Parere Prot. N. 11/2019 n.i.