



# COMUNE DI VILLACIDRO

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2022- 2024

L'anno **duemilaventidue**, addì **uno** del mese di **giugno** alle **13:15** nel Comune di VILLACIDRO, nella sede Comunale (vedi specifica oltre) e con l'ausilio di strumenti informatici in videoconferenza, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 73 del DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 e del Decreto del Sindaco n. 12 del 23/03/2020, si è adunata la GIUNTA COMUNALE per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza Il SINDACO **Ing. Federico Sollai**

Sono presenti i Sigg. Assessori:

Nominativo	Ruolo	Presente	Assente
Ing. Federico Sollai	SINDACO	Si	
Dario Piras	VICE SINDACO	Si	
Maura Aru	ASSESSORE	Si	
Loredana Porcu	ASSESSORE	Si	
Christian Balloi	ASSESSORE	Si	
Marco Erbi	ASSESSORE	Si	

**Tot. 6 0**

Assiste Il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Maria Efisia Contini

## LA GIUNTA COMUNALE

**Viste** le seguenti disposizioni:

- art. 2, 4 6 e 6ter del DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.”
- art. 91 del D. Lgs. n.267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli Enti Locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- art. 33 comma 2 del DECRETO-LEGGE 30 aprile 2019, n. 34, recante “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.”
- Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 17/03/2020, in materia di “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”;
- Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica, pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

**Considerato** che la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, prevista dall'art.33, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, è stata effettuata mediante richiesta ai singoli Responsabili di Servizio, che hanno attestato l'insussistenza di personale in eccedenza ed anzi la necessità di risorse umane ulteriori rispetto a quelle tuttora in servizio ed assegnate ed è stato oggetto di ricognizione con Deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 08/02/2022;

**Considerato** che le disposizioni dell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 non sostituiscono ma si aggiungono a quelle previgenti in materia di contenimento di spesa del personale e di regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni ed alla disciplina della capacità assunzionale degli Enti locali derivante dalle cessazioni di personale verificatesi nell'anno precedente e fino ai cinque anni precedenti;

**Considerato altresì** che l'articolo 33, comma 2 del Decreto legge n. 34 del 2019 dispone che:  
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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 predetto valore soglia. 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 le predette

entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

**Visto** il DPCM del 17 marzo 2020 avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni." Il quale dispone:

(art. 2) 1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

- 1) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- 2) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

(art. 4, c. 1) il valore soglia del rapporto della spesa del personale dei Comuni che rientrano nella fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti, quali il Comune di Villacidro, rispetto alle entrate correnti come definite in precedenza, non deve essere superiore al 27,00 %;

FASCE DEMOGRAFICHE	VALORE SOGLIA
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00 %

(art. 4, c. 2) i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come sopra definite, inferiore ai valori soglia definiti dal comma 1;

(art 6) Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale:

1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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.

Tabella 3

FASCE DEMOGRAFICHE	VALORE SOGLIA
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%

2. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate

correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Rilevato che la circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno chiarisce che le:

Entrate correnti da considerare siano quelle relative al Titolo I,II e III ( al netto dell'FCDE ) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI ( sempre al netto del FCDE di parte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani Spese di personale da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente ) nonché I codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali); U1.03.02.12.002 ( quota LSU in carico all'ente); U1.03.02.12.003 ( cococo e cocopro); U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile);

**Rilevato** che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2019, 2020, 2021;

Alla luce della suddetta nuova normativa e considerato che per il Comune di Villacidro:

#### CALCOLO ENTRATE CORRENTI ULTIMO TRIENNIO

annualità	2019	2020	2021
Entrate correnti (da inserire)			
di cui			
Titolo I - entrate tributarie	5.179.148,54	5.109.720,75	5.138.547,19
Titolo II - trasferimenti correnti	7.360.452,10	7.944.149,44	7.057.356,08
Titolo III - entrate extratributarie	1.303.298,02	845.849,93	1.280.168,51
Totale Entrate correnti (somma precedenti)	€ 13.842.898,66	€ 13.899.720,12	€ 13.476.071,78

Calcolo parametro di riferimento	
Media entrate correnti ultimi tre anni	€ 13.739.563,52

Fondo crediti di dubbia esigibilità di parte corrente da bilancio di previsione annualità 2022	€ 421.663,26
referimento per spese di personale	€ 13.317.900,26

La spesa del personale che viene conteggiata senza alcuna deroga, (quindi non applicando le previsioni di cui al comma 557 della legge n. 311/2004), è quella relativa alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, (nonché, se presenti, i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999) ivi compresi gli oneri riflessi e al netto dell'irap, che, nel dettaglio, ammonta a:

ANNO 2021

SPESA COMPLESSIVA DEL PERSONALE IN BASE AL RENDICONTO 2021	€ 2.389.258,77
--	----------------

**Considerato** che sulla base delle previsioni dell'articolo 33 del d.l.n. 34/2019:

- le Regioni, le Province, le Città Metropolitane ed i Comuni virtuosi nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti possono effettuare assunzioni ulteriori entro i tetti dettati da un decreto del Ministro della PA;
- I comuni compresi in una fascia intermedia non possono effettuare assunzioni di personale aggiuntive, ma devono restare nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'anno precedente o dell'ultimo Rendiconto approvato (anno 2021);
- I comuni che superano il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti devono entro il 2025 rientrare nel rapporto previsti per gli enti virtuosi o i comuni intermedi; gli inadempienti dal 2025 vedranno ridotte le proprie capacità assunzionali al 30% del risparmio delle cessazioni;

**Ritenuto pertanto** che in seguito alle operazioni di verifica del predetto rapporto di cui al disposto dell'art. 33 del d.l. 34/2019 e del Decreto Ministeriale 17/03/2020, il Comune di Villacidro può essere definito comune Virtuoso in quanto il suo parametro effettivo è del 17,94% per cui si colloca nella fascia di applicabilità dell'art. 4, c. 2 secondo cui i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come sopra definite, inferiore ai valori soglia definiti dal comma 1;

**Visto** quanto previsto dall'art. 3 del dl 90/2014 in tema di sblocco del turn over così come modificato dalla legge n. 26/2019;

**Considerato** che nell'anno precedente il Comune ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa e si prevede di rispettarla anche per l'anno in oggetto, tali spese sono quantificate rispettivamente in euro:

Limite di spesa personale media triennio 2011-2013 (al netto delle componenti escluse)	Spesa personale prevista anno 2022 (al netto delle componenti escluse)
€ 2.395.532,80	€ 2.227.634,62 (allegato D)

**Considerato** che per quanto riguarda il rispetto del limite della spesa flessibile dell'anno 2009, ai sensi del dl 78/2010 e s.m.i., la situazione risulta essere:

Limite di spesa personale flessibile anno 2009	Spesa personale flessibile prevista anno corrente
€ 127.943,70	€ 49.111,49 (allegato D)

### **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE (Allegato A)**

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021

**€ 3.595.833,07 - € 2.389.258,77= € 1.206.574,30**

### **INCREMENTO CALMIERATO (Allegato A)**

In quanto ente virtuoso, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente: Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente

**€ 2.666.602,75\*19% = € 506.654,52**

### **INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di **€ 506.654,52**.

Preso atto delle assunzioni in programmazione e delle assunzioni previste per turn over del personale cessato l'incremento effettivo per l'anno 2022 è pari ad **€ 206.830,00** (comprensivo di spese per nuove assunzioni, per differenze di categoria rispetto al personale cessato).

### **TEMPO INDETERMINATO**

Cat.	Profilo professionale	Area/settore/servizio	N. unità	Tipologia di contratto	Modalità	Decorrenza
B3	Collaboratore Tecnico - Autista	Servizio LL.PP.	1	Tempo pieno e indeterminato	Concorso	01/06/2022
B3	Collaboratore Tecnico - Eletttricista	Servizio LL.PP.	1	Tempo pieno e indeterminato	Concorso	01/06/2022

C	Istruttore amministrativo contabile	Servizio AA.GG.	1	Tempo pieno e indeterminato	Attingimento da graduatorie di altri Enti o concorso	01/06/2022
B3	Collaboratore Amministrativo	Servizio Urbanistica	1	Tempo pieno e indeterminato	Concorso	01/06/2022
C	Istruttore Amministrativo Contabile	Servizio Personale e Contenzioso	1	Tempo pieno e indeterminato	Concorso	01/06/2022
C	Istruttore Amministrativo Contabile	Servizio Cultura Turismo e Spettacolo	1	Tempo pieno e indeterminato	Concorso	01/06/2022
C	Istruttore Amministrativo Contabile	Servizio Finanziario - Tributi	1	Tempo pieno e indeterminato	Concorso	01/06/2022
C	Istruttore amministrativo contabile - categoria protetta	Biblioteca	1	Tempo pieno e indeterminato	Concorso	01/06/2022
D	Istruttore Direttivo per Comunicazione e Informazione Istituzionale	Ced	1	Tempo pieno e indeterminato	Concorso o in alternativa attingimento	01/06/2022
C	Istruttore di Vigilanza	Servizio Polizia Municipale	1	Tempo pieno e indeterminato	Attingimento da graduatorie di altri Enti o concorso	01/11/2022
D (già programmata nel 2021)	Istruttore Direttivo Amministrativo	Servizio AA.GG.	1	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità per Intestambio – si considera neutro ai fini assunzionali	01/06/2022
C	Istruttore Tecnico	SUAPE	1	Tempo indeterminato e part time 25 ore	Attingimento da graduatoria in vigore nell'Ente	01/06/2022

	<b>2022</b>
COMPETENZE	148.130,00 €
ONERI	47.000,00 €
IRAP	11.700,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>206.830,00 €</b>

### TEMPO DETERMINATO

Cat.	Profilo professionale	Area/settore/servizio	N. unità	Tipologia di contratto	Modalità	Decorrenza
C	Istruttore di Vigilanza	Servizio Polizia Municipale	1	Tempo pieno e determinato	Attingimento da graduatorie di altri Enti	01/06/2022
C	Istruttore di Vigilanza finanziati con i proventi delle contravvenzioni CdS	Servizio Polizia Municipale	2	Tempo pieno e determinato ( <u>Spese escluse finanziata con quote di proventi per violazione codice della strada</u> )	Attingimento da graduatorie di altri Enti	2 mesi

	<b>2022</b>
COMPETENZE	24.178,33 €
ONERI	7.484,97 €
IRAP	2.086,70 €
<b>TOTALE</b>	<b>33.750,00 €</b>

**Visto** l'articolo 11 bis, comma 2, della legge n. 12/2019, di conversione del DL n. 135/2018, c.d. di semplificazione, che consente ai comuni senza dirigenti di aumentare le risorse destinate al

salario accessorio delle posizioni organizzative diminuendo nella stessa misura le capacità assunzionali a tempo indeterminato. L'amministrazione può, nel rispetto del tetto di spesa per il personale (cioè di quella media del triennio 2011/2013), superare il tetto delle risorse destinate nel 2016 al salario accessorio delle posizioni organizzative "limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL 21.5.2018 e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3 del medesimo CCNL". Questa scelta è subordinata al taglio, nella stessa misura, "delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato", cioè delle capacità assunzionali.

**Verificato** che l'incremento effettivo alle assunzioni al 2022 per questo ente è pari a € **226.573,56** (di cui € **206.830,00** per l'anno 2022 e € **19.743,56** Fondo PO ex art. 11 bis, c. 2 della L. n. 12/2019), è inferiore all'incremento calmierato di cui all'importo calcolato ai sensi della tabella 2 pari a € **506.654,52**, ed è contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile pari a **1.206.574,30 €** – Allegato A;

**Verificato** che l'importo limite complessivo delle spese di personale per l'anno 2022 è pari a:

- **Spese di personale 2018 € 2.666.602,75 + Importo incremento calmierato € 506.654,52 = € 3.173.257,27**

L'importo complessivo a rendiconto 2021, tenuto conto della programmazione 2022, ammonta a:

- **Spese di personale 2021 € 2.389.258,77 + Importo incremento effettivo 2022 € 226.573,56 = € 2.615.832,33** e, pertanto, rispetta il sopraindicato limite pari ad € **3.173.257,27**.

**Considerato** che nell'anno precedente il Comune ha rispettato gli equilibri di bilancio;

**Considerato** che l'Ente ha rispettato il comma 424 dell'art. 1 della legge di stabilità 190/2014 che prevede la precedenza dell'esaurimento del personale in disponibilità delle ex provincie, oggi enti di area vasta, nella programmazione delle nuove assunzioni, salvo i vincitori di concorso alla data del 31/12/2014 o per i ruoli e profili professionali indisponibili presso tali enti;

**Preso atto** altresì che il Comune non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

**Preso atto** che viene rispettato i commi 470 e 508 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e DI 113/2016 rispettivamente in materia di trasmissione della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio e di trasmissione delle informazioni relativi ai patti di solidarietà eventualmente stipulati;

**Considerato** che ai fini delle assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;

**Considerato** altresì che allo stato attuale:

1. le assunzioni di cui al piano per il triennio in oggetto risultano programmate nel rispetto della

riduzione della spesa del personale;

2. le assunzioni di cui al piano per l'anno in oggetto risultano programmate nel rispetto del limite della spesa del personale del triennio 2011-2013;

3. nell'anno in corso si ritiene di rispettare il pareggio e gli equilibri di bilancio salvo il verificarsi di eventi imprevedibili;

**Preso atto** che il Revisore Unico, sulla presente deliberazione ha espresso parere favorevole ai fini dell'accertamento di cui all'art. 19, comma 8, della Legge n. 448 del 28-12-2001, con prot. n. 15024 del 01.06.2022:

**Ritenuto** di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono mettere a concorso o selezione, modalità da applicare una volta terminata la procedura di mobilità del personale in disponibilità, di cui all' articolo 34 bis D. Lgs n.165/2001 e s.m.i.;

Con voti unanimi favorevoli legamente espressi,

### **DELIBERA**

**Di approvare** per le motivazioni di cui in premessa che si intendono qui integralmente riportate:

- il Piano triennale fabbisogno del Personale 2022/2024;
- l'Allegato A Calcolo capacità assunzionali;
- l'Allegato B dotazione organica come ridefinita in seguito alle assunzioni programmate;
- l'Allegato C costi e profili da assumere e l'indicazione dei capitoli di spesa su cui gravano gli importi occorrenti per le assunzioni programmate;
- l'Allegato D spese del personale definitive.

**Di prendere atto** che l'Ente, secondo quanto disposto dall'art. 33 del D.L. del 30 aprile 2019, n. 34 rispetta il limite pari ad € 506.654,52, corrispondente all'incremento calmierato calcolato per l'anno 2022;

**Di stabilire** che la copertura dei posti, già in dotazione organica e attualmente ricoperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento per cessazione dal servizio, non necessita di modifica del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire.

**Di provvedere** ad inviare il presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6- ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui "Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

**Di informare** dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;

**Di rendere** la presente, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi

dell'art. 134 - 4° comma - del D. Lgs. n°267/2000.

**IL PROPONENTE**  
**Dott. Federico Sollai**

**Parere in ordine alla regolarità tecnica: FAVOREVOLE**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

f.to Dott. Luca Comina

**Parere in ordine alla regolarità contabile: FAVOREVOLE**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO**

f.to DOTT.SSA MARIA GABRIELA CURRELI

---

Il presente verbale previa lettura e conferma viene sottoscritto:

**IL PRESIDENTE**

f.to Ing. Federico Sollai

**IL SEGRETARIO GENERALE**

f.to Dott.ssa Maria Efisìa Contini