



# COMUNE DI PREPOTTO

Provincia di Udine

\*\*\*\*\*

## Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO:** RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE E APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 E DEL PIANO ASSUNZIONALE.-

L'anno **2022**, il giorno **24** del mese di **Marzo** alle ore **16:04**, si è riunita la Giunta Comunale in modalità telematica ai sensi dell'art. 11 della L.R. 3/2020, in seguito a convocazione disposta con avvisi recapitati ai singoli Assessori.

Sono presenti:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE/ASSENTE
avv. Forti Mariaclara	Sindaco	Presente
Sirch Vincenzo	Vice Sindaco	Presente
Macorig Francesca	Assessore	Presente
Petrussa Gianni	Assessore	Presente

Assiste il Segretario Comunale **Monetti avv. Maria Concetta**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza **Forti avv. Mariaclara** nella sua qualità di **Sindaco**, che procede all'esposizione dell'oggetto sopraindicato e su questo la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE E APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022- 2024 E DEL PIANO ASSUNZIONALE.-

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che le pubbliche amministrazioni effettuino obbligatoriamente, con cadenza annuale, una ricognizione per verificare condizioni di soprannumero o eccedenze di personale e a darne comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica;

DATO ATTO che le Amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

CONSIDERATO che la struttura organizzativa del Comune è stata rivista, da ultimo, con deliberazione della Giunta Municipale n. 82 del 29.12.2020 e ciò in sede di definizione del Piano Triennale del fabbisogno di personale (art.6 D.Lgs. n.165/2001);

DATO ATTO che la dotazione organica di cui alla citata delibera n. 82/2020 prevede n.7 posti a tempo indeterminato come descritto nel prospetto relativo alla rilevazione della dotazione organica (allegato A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;

ATTESO che la condizione di soprannumero consiste nella presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli ed i limiti di contenimento della spesa di personale dettati dal legislatore che, per gli enti del Friuli Venezia Giulia, si rinviengono nell'art. 22 della L.R. 18/2015 e art. 6, comma 16, L.R. 33/2015, così come sostituiti ed integrati dagli art. 5, 6 e 7 della L.R. 20/2020;

VISTA in merito la circolare della Presidenza del Consiglio Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 24 aprile 2014 che chiarisce ulteriormente i concetti di «sopranumerarietà», «eccedenza» ed «esuberano»;

RILEVATO che la dotazione organica del Comune di Prepotto costituita da n. 7 posti, presenta attualmente solo n. 3 posti coperti e che pertanto non vi sono situazioni né di sopranumerarietà, né di eccedenza come definita dalle fonti sopra richiamate, posto che la dotazione, come determinata, presenta vacanze organiche mai o parzialmente ricoperte sia in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni negli anni pregressi, sia per intervenute cessazioni di personale in servizio che nel solo anno 2021 hanno riguardato n. 3 unità di personale;

PREMESSO, per quanto alla programmazione dell'acquisizione delle risorse umane all'interno delle amministrazioni locali, che l'art.91 del D.Lgs n.267/2000 prevede, tra l'altro, che le stesse sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, 68;

RILEVATO che ai sensi della L. 68/1999 il Comune di Prepotto non è soggetto all'obbligo previsto;

PREMESSO che:

- con decreto 08/05/2018 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", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;

- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);

- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);

RILEVATO che:

- il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;

RILEVATO, altresì, in merito alla determinazione e revisione della dotazione organica che:

❖ revisione dell'assetto organizzativo:

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "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;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".
- il Piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, quale strumento imprescindibile di un apparato chiamato a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.
- le linee guida sopra citate richiamano, da un lato, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello ottimale della distribuzione delle risorse umane, dall'altro, il fatto che l'organizzazione degli uffici deve essere conforme al Piano triennale del fabbisogno del personale.
- nella definizione del PTFP l'Ente deve tenere in dovuta considerazione:

- le linee programmatiche di mandato e della conseguente adozione del piano della performance;
- il rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica;
- il rispetto del principio di coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e della performance;
- la priorità strategiche delle funzioni istituzionali e di core business rispetto a quelle di back office e di supporto;
- la definizione di nuovi profili professionali, ulteriori rispetto alle declaratorie contrattuali ritenuti necessari in funzione delle variabili ambientali interne ed esterne
  - conseguentemente l'aggiornamento del piano triennale di fabbisogno di personale deve contemplare anche un'eventuale revisione dell'assetto istituzionale dell'Ente.
  - le linee guida approvate prevedono che il concetto di fabbisogno di personale implichi un'analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:
    - ? *Quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la mission dell'amministrazione [...] sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire, con riferimento ai cd fabbisogni standard;*
    - ? *Qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa*

Il vigente assetto organizzativo del Comune di Prepotto, orientato e limitato dalle dimensioni del Comune e dell'ente, prevede l'agglomerarsi di servizi attorno a due nuclei che sono l'Area Amministrativa e l'Area Tecnica a cui afferiscono in entrambi i casi materie di natura molto varia. La realtà dotazionale e le molteplici funzioni svolte dal personale rendono necessario privilegiare la flessibilità dello stesso in termini di competenze e operatività all'interno di quanto previsto dalle proprie categorie, rispetto ad un concetto di omogeneità di funzioni svolte all'interno delle singole aree che in ogni caso si persegue compatibilmente alle effettive esigenze.

In tale ottica sono già ampiamente applicati e realizzati i criteri previsti dalle linee guida per la revisione dell'organizzazione in ordine a:

- concentrazione delle funzioni, eliminazione duplicazioni;
- realizzazione accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario di funzioni o servizi ricorrendo a strumenti di innovazione e convenzioni x art. 30 D.Lgs 165/2001

Alla luce di quanto sopra evidenziato, l'assetto della dotazione del Comune di Prepotto, rispetto alla struttura disegnata da ultimo con la deliberazione di G.C. n. 82/2020, necessita alla valutazione attuale di alcune modifiche per quanto alla distribuzione delle risorse tra le aree amministrativa e tecnica, in modo da assecondare le esigenze dell'ente nel rispetto dei requisiti richiesti dalle linee di indirizzo sopra richiamate.

Il presente atto presenta pertanto la revisione della dotazione approvata con deliberazione di G.C. n. 82/2020 citata, seppur con limitate modifiche. Rimane inoltre immutata la facoltà della Giunta Comunale di procedere con propria deliberazione alle variazioni che si rendessero necessarie per esigenze organizzative future in termini di assegnazione delle risorse umane e adeguamento della dotazione organica.

#### ❖ Impiego ottimale delle risorse

- in ordine alla previsione di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) con deliberazione giunta n. 11 del 03.02.2021 è stata effettuata l'annuale ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale e non sussistono, per l'anno 2021, situazioni di eccedenza ai sensi della previsione richiamata, si rimanda in tal senso alla deliberazione di giunta n. 11 del 03.02.2021;

#### ❖ La mobilità interna e equipollenza delle mansioni

- l'art. 6 del D.lgs n.165/2001 afferma anche un ulteriore principio basilare secondo cui, nell'ambito del PTFP, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane anche attraverso una coordinata attuazione di processi di mobilità interna.
- la mobilità interna è uno strumento, che deve essere considerato nella gestione delle risorse umane dell'Ente, ma nella realtà attuale questa ipotesi non è praticabile pensando alla già ristrettissima base di personale esistente, già impegnato con un altissimo grado di flessibilità in diversi ambiti; rimane l'esigenza pressante dell'ente di disporre di ulteriori risorse umane rispetto a quelle in servizio per far fronte alle funzioni da ricoprire;

⇒ si ritiene pertanto di individuare la seguente dotazione organica in relazione al fabbisogno del personale dell'ente:

#### AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI

Categoria		Dotazione	Di cui vacanti
B	Collaboratore amministrativo	1 P.T.al 50%	1
C	Istruttore amministrativo	1	0
D	Istruttore Direttivo amministrativo	1	0
Tot.		3	1

#### AREA SERVIZI TECNICI-MANUTENTIVI

Categoria		Dotazione	Di cui vacanti
B	Collaboratore tecnico (operai)	2	1
C	Istruttore tecnico	1	1
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1
		4	3

VISTO l'**allegato a)** che espone la dotazione organica precedente e quella che si va ad approvare con il presente atto;

DATO ATTO che per realizzare quanto detto si verifica la sostenibilità di quanto previsto in termini di integrazione della dotazione organica, sia in termini di limitazioni di spesa vigenti, sia di facoltà assunzionali per questo ente, come segue:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica;
- C) lavoro flessibile;

#### A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

La dotazione organica quale valore finanziario

- alla luce della nuova visione introdotta dal d.lgs n. 75/2001, la dotazione organica non rappresenta più un rigido contenitore da cui partire per definire il Piano Triennale del fabbisogno del personale, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, risolvendosi ora un valore finanziario di spesa massima sostenibile che non può essere valicata dal piano triennale di fabbisogno di personale (punto 2.1 delle linee guida).
- nel Piano triennale del fabbisogno del personale la dotazione organica va espressa in termini finanziari: la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali non può essere superiore alla spesa potenziata massima, corrispondente per gli Enti locali ai tetti di spesa in materia di personale consentito dalla legge.
- richiamate le disposizioni legislative della Regione Friuli Venezia Giulia di seguito indicate, vigenti al 01.01.2022:

> Art. 19 L.R. 18/2015 così come modificato dall'art. 3 della L.R. n. 20 del 6.11.2020:

1. Gli enti locali sono tenuti ad assicurare:

a) l'equilibrio di bilancio ai sensi dell'articolo 20;

b) la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21;

c) la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.

> al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla L.R. 20/2020> la Giunta Regionale con propria deliberazione n. 1885 del 20.11.2020“ *Lr 18/2015, come modificata dalla lr 20/2020 - norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione definitiva.*” ha definito i valori soglia per la verifica da parte degli enti del rispetto di quanto previsto dalla L.R. 20/2020 citata. In seguito, le modalità di calcolo e i limiti da rispettare sono stati ulteriormente specificati con circolare della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l’immigrazione della Regione Friuli Venezia Giulia Prot. n. 38197 del 30.12.2020 per quanto all’anno 2021.

Viste le deliberazioni della Giunta Regionale del Friuli Venezia Giulia n. 1871 del 2.12.2021 e n. 1994 del 23.12.2021 che in ordine agli obblighi di finanza pubblica per gli enti locali del Friuli Venezia Giulia cui alla L.R.18/2015, aggiornano i valori soglia dell’indicatore di sostenibilità della spesa di personale in esito al monitoraggio relativo ai “contributo agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche”, dal quale si evince che rispetto al 2021, a decorrere dal 2022:

- sono confermati i valori soglia in base alle classi demografiche dell’indicatore di sostenibilità dei debiti finanziari;

- sono rideterminati i valori soglia in base alle classi demografiche del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti e che nel caso del Comune di Prepotto, appartenendo alla classe demografica “a) comuni con meno di 1.000 abitanti” è pari a 32,60%

#### PUNTO A) VERIFICA LIMITI CONTENIMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE:

- il Comune di Prepotto, come detto, per l’anno 2022 ha un valore soglia rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti pari al 32,60%, e questa percentuale viene integrata, per l’anno 2022, ulteriormente di una percentuale pari al **1,5%** in quanto l’indicatore di indebitamento fornito dal servizio finanziario per il Bilancio di Previsione 2022/2024 (indicatore 10.3 BDAP) è compreso tra il 2,5% e il 5%. Il prospetto di calcolo per il Comune di Prepotto risulta pertanto quello contenuto nell’**allegato b)** facente parte integrante del presente atto;

- Il Comune di Prepotto si colloca quindi in tutti gli anni del triennio 2022-2024 al di sotto del limite previsto per la propria classe demografica e per effetto degli ulteriori parametri, pertanto rientra tra:

“...omissis...a) i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 2, possono incrementare la spesa di personale, 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 rapportata alle entrate correnti, come definite in precedenza, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 2 di ciascuna fascia demografica;...omissis..”

Si ricorda tuttavia che le previsioni normative citate prevedono che in caso di mancato rispetto delle limitazioni previste dal provvedimento regionale citato, il Comune dovrà adottare le misure necessarie per conseguire il valore soglia entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento, così come previsto dalla sopra citata deliberazione regionale; di attuazione della nuova normativa in materia di spesa del personale;

## **B) I VINCOLI FINANZIARI A GARANZIA DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA**

- il piano triennale di fabbisogno di personale deve essere redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, i cui vincoli sono imposti dalla normativa attualmente vigente che di seguito si sintetizzano:

### 1. vincoli di finanza pubblica vigenti

- art. 19 comma 8 Legge n.448/2001 – appare superato dal tenore di quanto previsto dai nuovi criteri di determinazione della capacità assunzionale e da quanto indicato alla lett. G) della circolare regionale citata Prot. n. 38197 del 30.12.2020;

- capo I L.R. 18/2015 “La disciplina della finanza locale del Friuli-Venezia Giulia”, s.m.i.

#### *RISPETTO DEGLI OBIETTIVI DI FINANZA PUBBLICA E DEL PAREGGIO DI BILANCIO*

*> Art. 19 L.R. 18/2015 così come modificato dall'art. 3 della L.R. n. 20 del 6.11.2020:*

*1. Gli enti locali sono tenuti ad assicurare:*

*a) l'equilibrio di bilancio ai sensi dell'articolo 20;*

*b) la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21;*

*c) la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.*

*> art. 20 L.R. 18/2015 s.m.i. “L'equilibrio di bilancio è previsto e disciplinato dalla normativa statale”*

- art. 9 comma 1 quinquies del d.l. 113/2016: approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconti della gestione (l'obbligo di bilancio consolidato non si applica al Comune di Prepotto)
- art. 9 comma 3 bis del D.L n.185/2008: adempimenti piattaforma certificazione crediti
- assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto

Il progetto del Bilancio di Previsione 2022/2024 essendo costruito nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di finanza pubblica deve rispettare i vincoli previsti.

### 2. vincoli generali

- art. 6 comma 2 e 3 del D.lgs 165/2001: adozione del Piano Triennale del fabbisogno del personale> l'adempimento avviene con il presente provvedimento.

- art. 6 ter – comma 5 del d.lgs 165/2001: effettuato con le modalità di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2021

- art. 33 del d.lgs 165/2001 . ricognizione personale in eccedenza> l'adempimento avviene con il presente provvedimento.

- art. 10 del dlgs 150/2009 e art. 169 comma 3 bis tucl: adozione piano della performance (l.r. fvg. n.16/2010) – per il 2022 è adempimento successivo

- art. 48 comma 1 del d.lgs 198/2006 adozione del piano triennale delle azioni positive – delibera di Giunta Comunale n. 5 del 07.03.2022;

## **C) LAVORO FLESSIBILE**

Il D.lgs n.165/2000 art. 36 rubricato “Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile” prevede come regola generale che: “Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche

amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.”

Tuttavia, il legislatore prevede che le “ Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35.

I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,(...).

I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.

Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato

DATO ATTO che alla luce di quanto sopra argomentato, in merito alla programmazione delle assunzioni si specifica che

➤ assunzioni a tempo indeterminato:

- nel rispetto degli obblighi procedurali, indicati all'art. 20 della L.R. n. 18/2016 e in vigore dal 1° giugno 2017, relativi alle procedure che ogni Ente deve osservare per la copertura dei posti vacanti del personale non dirigente delle amministrazioni del Comparto unico:

a) immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi del successivo art. 22. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;

b) mobilità di Comparto;

c) in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:

1) mobilità intercompartimentale;

2) procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 o presso altre pubbliche amministrazioni, o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

#### ASSUNZIONI TRIENNIO 2022 -2024

- anno 2022 necessità di copertura dei posti vacanti come già previsti nella dotazione del Piano dei fabbisogni del personale del 2021/2023 e che in questa sede si provvede parzialmente a riorganizzare lasciando invariato numericamente il totale dei posti previsti (n.7 complessivi). La finalità della rideterminazione della dotazione è quella di ricostituire e rafforzare l'area tecnica per poter gestire attivamente i lavori pubblici e la sorveglianza del territorio, nonché rendere il servizio maggiormente fruibile dal cittadino, in particolare per quanto riguarda l'ambito dell'edilizia privata; rimane inoltre prioritario dare stabilità all'area amministrativa con la copertura dei posti ivi vacanti;



- anni 2023/2024 si conferma la necessità di garantire la copertura dei posti necessari per la dotazione organica del Comune nel caso in cui non si riesca a provvedere alla copertura o si rendano vacanti dei posti per quiescenza, dimissioni o per qualsiasi motivo;
- Assunzione a tempo a tempo determinato
  - viene prevista la possibilità di ricorso a forme di lavoro flessibile nei limiti normativi vigenti e nelle forme ammesse e in via esemplificativa e non esaustiva: assunzioni con contratti di lavoro flessibile, per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivare al verificarsi delle singole necessità nel rispetto delle condizioni previste dal comma 10, articolo 20 della L.R. 18/2015, nonché per attivare progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari del trattamento di integrazione salariale straordinario, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (a titolo esemplificativo LSU, cantieri lavoro) nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Nel redigendo Bilancio di previsione triennio 2022-2024 sono state allocate le necessarie risorse economiche per le assunzioni suddette.

RILEVATO infine in merito alla necessaria ricognizione annuale di revisione dei profili professionali:

- le linee guida, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, al punto 5 raccomandano gli Enti in sede di disciplina del proprio ordinamento professionale di tener conto della possibilità di raffronto con gli ordinamenti professionali vigenti in altri comparti, dell'efficacia e appropriatezza dei propri profili professionali, tenendo conto anche dei cambiamenti dei processi lavorativi e delle innovazioni tecnologiche e alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni, dei contenuti dei profili professionali in relazione al proprio modello organizzativo; nonché della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti dei profili individuando nuove figure o addivenire a figure polivalenti.
- l'art. 25 comma 6 del vigente C.C.R.L. 01/08/2002 dispone come “Gli Enti in relazione al nuovo modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato E) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie utilizzando, in via analogica ed assimilativa, i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo esemplificativo nell'allegato E”.
- dall'analisi effettuata emerge che i profili professionali individuati e già previsti nell'ambito del Comune di Prepotto risultano sostanzialmente congrui alla sua realtà;

CONSIDERATO che del presente atto viene data informazione alla RSU alle OO.SS., area non dirigenziale, ai sensi dell'art. 7 del CCRL FVG 1/8/2002;

ACQUISITO il parere del revisore contabile come **allegato c)**;

Acquisiti i pareri di cui all'art. 49 del DLgs 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica e a quella contabile;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e nelle forme di Legge;

### **DELIBERA**

per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamate di:

1. dare atto che ai sensi della ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i. nell'organico di questo ente non risultano situazioni di soprannumero ed eccedenze del personale;
2. determinare l'assetto organizzativo del Comune di Prepotto così come definito dalla dotazione organica di seguito specificata e riportata in **all. A**:

#### AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI

Categoria		Dotazione	Di cui vacanti
B	Collaboratore amministrativo	1 P.T. al 50%	1
C	Istruttore amministrativo	1	0
D	Istruttore Direttivo amministrativo	1	0
Tot.		3	1

#### AREA SERVIZI TECNICI-MANUTENTIVI

Categoria		Dotazione	Di cui vacanti
B	Collaboratore tecnico (operai)	2	1
C	Istruttore tecnico	1	1
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1
		4	3

3. prendere atto della nuova disciplina regionale in materia di spesa del personale, così come definita nell'art. 19 della L.R. 18/2015, come novellato dall'art. 3 della L.R. n.20/2020 e di specificare a tal fine che, alla data attuale, il valore soglia – di cui alla tabella 2 della deliberazione della giunta regionale n. 1885/2020 - che il Comune di Prepotto è tenuto a rispettare per quanto riguarda la sostenibilità della spesa del personale è del 32,60%, integrata secondo quanto previsto da tabella 3 della medesima deliberazione di giunta regionale, e di conseguenza il valore soglia da rispettare per tutti gli anni del triennio è per il Comune di Prepotto è pari al 34,10%;
4. dare atto che dotazione organica per gli anni 2022-2024, in applicazione di quanto precisato dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A, intesa quale dotazione di spesa di personale potenziale, viene pertanto quantificata come da **all. B)** in cui si evidenzia il rispetto dei valori soglia di cui al punto precedente;
5. approvare il piano occupazionale per il periodo 2022 – 2024 come segue:

#### ANNO 2022

##### A tempo indeterminato

1. copertura di un posto di categoria B – collaboratore tecnico (manutentore specializzato) - presso l'Area Tecnico-Manutentiva mediante le procedure previste dalla normativa vigente e nel rispetto degli obblighi procedurali di cui all'art. 20 della L.R. 18/2016 s.m.i. e norme coordinate;
2. copertura di un posto di categoria C – istruttore tecnico - mediante le procedure previste dalla normativa vigente e nel rispetto degli obblighi procedurali di cui all'art. 20 della L.R. 18/2016 s.m.i. e norme coordinate;
3. copertura di un posto di cat. D - Istruttore Direttivo Tecnico - mediante le procedure previste dalla normativa vigente e nel rispetto degli obblighi procedurali di cui all'art. 20 della L.R. 18/2016 s.m.i. e norme coordinate;
4. copertura di un posto di categoria B – collaboratore amministrativo – part-time al 50% presso l'Area Amministrativa mediante le procedure previste dalla normativa vigente e nel rispetto degli

<p>obblighi procedurali di cui all'art. 20 della L.R. 18/2016 s.m.i. e norme coordinate;</p> <p>- copertura a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica che dovessero rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite mobilità o altro istituto consentito dalle normative vigenti in materia;</p>
<p><b>A tempo determinato</b></p>
<p>In caso di esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, il Comune potrà attivare assunzione a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile nel rispetto della normativa vigente;</p>
<p><b>ANNO 2023</b></p>
<p><b>A tempo indeterminato</b></p>
<p>1. copertura a tempo indeterminato di tutti i posti delle dotazione organica che dovessero rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite mobilità o altro istituto consentito dalle normative vigenti in materia;</p>
<p><b>A tempo determinato</b></p>
<p>In caso di esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, il Comune potrà attivare assunzione a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile nel rispetto della normativa vigente;</p>
<p><b>ANNO 2024</b></p>
<p><b>A tempo indeterminato</b></p>
<p>1. copertura a tempo indeterminato di tutti i posti delle dotazione organica che dovessero rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, , tramite mobilità o altro istituto consentito dalle normative vigenti in materia;</p>
<p><b>A tempo determinato</b></p>
<p>In caso di esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, il Comune potrà attivare assunzione a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile nel rispetto della normativa vigente;</p>

6. dare atto che il presente documento costituisce autorizzazione all'assunzione a tempo indeterminato e determinato mediante le forme ammesse per legge nel rispetto della normativa vigente;
7. confermare i profili professionali individuati nell'ambito del Comune di Prepotto riportati al punto 2. del presente dispositivo;
8. precisare che il presente piano si sviluppa in prospettiva triennale e che lo stesso di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale; l'eventuale modifica in corso dell'anno del PTFP è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. In tal senso saranno possibili modifiche in caso di necessità di copertura di posti che si renderanno vacanti a causa di cessazioni per quiescenza o per motivazioni di natura diversa, oppure qualora dovesse evidenziarsi la necessità di una riorganizzazione interna;
9. dare atto che il presente provvedimento si inserisce nell'ambito dei contenuti degli strumenti di programmazione economico – finanziaria, con particolare riferimento al D.U.P. e al bilancio triennale di previsione;
10. prendere atto del parere favorevole del Revisore di cui all'**allegato c)**;
11. dare atto che agli obblighi di comunicazione di cui all'art. 16 del DLgs 33/2013 si adempie tramite gli invii del sistema SICO;

12. dare atto che l'adozione del presente Piano triennale del fabbisogno di personale è sottoposta a informazione sindacale, con l'informazione alle RSU e OOSS del presente atto.

INDI, con votazione separata, all'unanimità,

### **DELIBERA**

1. di dichiarare la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 c.19 L.R. 21/2003 e sm.i.

# Comune di Prepotto

Provincia di Udine

*Ufficio Tributi - Personale - Istituzionale*

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDEXE E APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022- 2024 E DEL PIANO ASSUNZIONALE.-**

## ***PARERE DI REGOLARITÁ TECNICA***

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Comune di Prepotto, li 09 marzo 2022

IL RESPONSABILE  
F.TO AVV. MARIACLARA FORTI

# Comune di Prepotto

Provincia di Udine

*Ufficio Tributi - Personale - Istituzionale*

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDEXE E APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022- 2024 E DEL PIANO ASSUNZIONALE.-**

## ***PARERE DI REGOLARITÁ CONTABILE***

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Comune di Prepotto, li 14 marzo 2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
Comunità del Friuli Orientale - Polo 1  
(Cividale del Friuli - Prepotto)

F.TO DOTT.SSA DANIELA TOMASIN

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Sindaco  
F.to Forti avv. Mariaclara



Il Segretario  
F.to Monetti avv. Maria Concetta

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi dal 29/03/2022 al 12/04/2022

Comune di Prepotto, li 29/03/2022

Il Responsabile della Pubblicazione  
F.to dott.ssa Luisa Basso



---

### ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione non soggetta a controllo è divenuta esecutiva il giorno 24/03/2022, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L.R. 24/05/2004 n. 17).

Li 25/03/2022

Il Responsabile dell'esecutività  
F.to dott.ssa Luisa Basso



---

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li 25/03/2022

Il Responsabile del Procedimento

**ALL.A**

**SITUAZIONE AL 31.12.2021  
DOTAZIONE ORGANICA DI CUI ALLA DEL. G.C. 82/2020-**

Aree	Cat.	Profilo Professionale	Posizione Economica	Numero di posti IN DOTAZIONE	DI CUI VACANTI AL 31.12.2021	Tipo di rapporto
Amministrativa	D	Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile	D4	1	0	Tempo pieno
	D	Istruttore Direttivo Amministrativo – <u>posto soppresso</u>	D2			Tempo pieno
	C	Istruttore amministrativo/d	C5	1	0	Tempo pieno
	C	Istruttore amministrativo/s	C1	1	1	P.T. 50%
Area Tecnica-manutentiva e Patrimonio	D	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	1	1	Tempo pieno
	C	Istruttore TECNICO	C1	1	1	P.T. 50%
	B	VL)-Collaboratore Professionale (operaio specializzato, autista di scuolabus) (vacante)	B7	1	1	Tempo pieno
	B	LP)-Collaboratore Professionale (operaio specializzato, autista di scuolabus)	B6	1	0	Tempo pieno
			TOT.	7	4	

**APPROVAZIONE NUOVA DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022-2024**

Aree	Cat	Profilo Professionale	Posizione Economica	Tipo di rapporto	Num. di posti	In servizio	VACANTI	2022	2023	2024
Amministrativa	D	Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile	D2	Tempo pieno	1	1	0	X	X	X
	C	Istruttore amministrativo	C5	Tempo pieno	1	1	0	X	X	X
	B	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	B1	P.T. 50%	1	0	1	X	X	X
Area Tecnica-manutentiva e Patrimonio	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	Tempo pieno	1	0	1	X	X	X
	C	ISTRUTTORE TECNICO	C1	Tempo pieno	1	0	1	X	X	X
	B	COLLABORATORE PROFESSIONALE tecnico(operaio)	B1	Tempo pieno	1	0	1	X	X	X
	B	Collaboratore Professionale tecnico (operaio specializzato, autista di scuolabus)	B6	Tempo pieno	1	1	0	X	X	X
<b>TOTALI</b>					<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>07</b>	<b>07</b>	<b>07</b>

all. B

COMUNE DI PREPOTTO - BILANCIO DI PREVISIONE TRIENNALE 2022-2024

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>			
<b>ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2022-2024</b>			
	2022	2023	2024
Titolo 1	295.466,05	295.466,05	295.466,05
Titolo 2	809.722,21	706.982,95	704.975,50
Titolo 3	130.323,00	129.823,00	129.823,00
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>1.235.511,26</b>	<b>1.132.272,00</b>	<b>1.130.264,55</b>
FCDE ACCANTONATO IN BILANCIO	12.223,96	12.223,96	12.223,96
TARI CORRISPETTIVA (dato PEF 2021 al netto del FSC)			
FSC SU TARI CORRISPETTIVA	-	-	-
a detrarre : rimborso personale in comando/convenzione		-	-
a detrarre:spese finanziate da entrate vincolate (cantieri lavoro)	8.638,07		
<b>TOTALE ENTRATE NETTE</b>	<b>1.214.649,23</b>	<b>1.120.048,04</b>	<b>1.118.040,59</b>
VALORE SOGLIA	32,60%	32,60%	32,60%
incremento merito rispetto debito	1,50%	1,50%	1,50%
VALORE SOGLIA COMPLESSIVO	34,10%	34,10%	34,10%
<b>LIMITE SPESA PERSONALE</b>	<b>414.195,39</b>	<b>381.936,38</b>	<b>381.251,84</b>

<b>RISPETTO LIMITE</b>			
<b>SPESE DEL PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2022-2024</b>			
	2022	2023	2024
U.1.01.00.00.000	287.351,07	308.684,00	308.684,00
U.1.03.02.12.000 E ALTRE VOCI	21.700,00	-	-
a detrarre : rimborso personale in comando/convenzione		-	-
a detrarre:spese assunzioni finanziate da entrate vincolate	8.638,07	-	-
		-	-
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>	<b>300.413,00</b>	<b>308.684,00</b>	<b>308.684,00</b>
<b>LIMITE RISPETTATO</b>	<b>24,73</b>	<b>27,56</b>	<b>27,61</b>
	si	si	si
DISPONIBILITA' NUOVE ASSUNZIONI	113.782,39	73.252,38	72.567,84

TABELLA DI INDIVIDUAZIONE VALORI SOGLIA PER CLASSE DEMOGRAFICA

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 2022
a	0-999	32,60%
b	1000-1999	30,10%
c	2000-2999	26,80%
d	3000-4999	24,30%
e	5000-9999	27,20%
f	10000-24999	23,40%
g	25000-149.999	26,10%
h	150.000 e oltre	30,60%

INDICATORE BDAP DELL'ENTE

CLASSE DI MERITO	Incremento %	indicatore % bilancio PREV		
		2022	2023	2024
Comuni con indicatore 8.2/10.3 BDAP inferiore al 1% (calsse A)	5,00%			
Comuni con indicatore 8.2/ 10.3 BDAP da 1 a 2,49% (classe B)	3,00%			
Comuni con indicatore 8.2/ 10.3 BDAP da 2,5% a 5% (calsse C)	1,50%	4,19	4,4	4,31



## COMUNE DI PREPOTTO

*Provincia di Udine*

### PARERE SU DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024

La sottoscritta Dott.ssa Elisabetta Croppo, revisora del Comune di Prepotto, RICHIAMATO l'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, che prevede che gli organi di Revisione contabile degli enti locali debbano accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

VISTO l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

*b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*

#### RICORDATO:

- che nella Regione Friuli Venezia Giulia, in virtù della potestà normativa in materia di personale della Regione, la legislazione Statale trova applicazione qualora la Regione FVG non sia ancora intervenuta con proprie leggi;
- la Regione Friuli Venezia Giulia è intervenuta sull'argomento con la L.R. 18/2015, come modificata dalla legge regionale 6 novembre 2020 n. 20, avente ad oggetto. “Modifiche alle disposizioni di coordinamento della finanza locale di cui alla legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 (La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali) e norme sulla concertazione delle politiche di sviluppo, con efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2021;
- VISTA la proposta di Piano triennale del fabbisogno del personale del periodo 2022/2024 che la Giunta Comunale del Comune di Prepotto intende adottare;
- verificato che il Comune di Prepotto rientra nel valore soglia di cui alla normativa regionale, come verificato dal bilancio di Previsione 2022/2024 in corso di approvazione;
- **Visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

**ATTESTA**

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- il limite di spesa cui alla L.R. FVG n. 18/2015 come da ultime modifiche introdotte dalla L.R.20/2020;

**E s p r i m e**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale del Comune di Prepotto avente ad oggetto “RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE E APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022- 2024 E DEL PIANO ASSUNZIONALE”.

Cividale del Friuli, 14 marzo 2022

Dott.ssa Elisabetta Croppo  
(firmato digitalmente)