



## COMUNE DI GARBAGNATE MONASTERO

Viale Brianza, 8 - 23846 Garbagnate Monastero (LC)

Tel: 031/850032 Fax: 031/870054

C.F. 83002960132 - P.IVA: 00675010136

Posta Elettronica Certificata: [comune.garbagnatemonastero.lc@halleypec.it](mailto:comune.garbagnatemonastero.lc@halleypec.it)

Posta Elettronica Istituzionale: [comune@comune.garbagnate-monastero.lc.it](mailto:comune@comune.garbagnate-monastero.lc.it)

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 15 Registro Deliberazioni del 10-02-2023

**OGGETTO: PIAO 2023-2025 - SOTTOSEZIONE 3.3 PARTE RELATIVA ALL'APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

L'anno duemilaventitre addì dieci del mese di febbraio alle ore 14:30, nella Sede Comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

<b>COLOMBO MAURO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>Presente</b>
<b>VILLA ILARIA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Assente</b>
<b>BONACINA GIGLIOLA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>

Presenti...: 2

Assenti...: 1

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Claudio Giuseppe Ministeri.

Il Signor Mauro Colombo, Sindaco, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento segnato all'ordine del giorno.

**OGGETTO: PIAO 2023-2025 - SOTTOSEZIONE 3.3 PARTE RELATIVA ALL'APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Premesso** che la disciplina vigente in materia di gestione delle risorse umane delle pubbliche amministrazioni prevede:

- che venga effettuata la programmazione triennale dinamica del fabbisogno di personale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- che ai fini del corretto espletamento dell'attività di reclutamento in relazione ai compiti da assegnare e agli obiettivi da perseguire, il piano triennale del fabbisogno di personale (di seguito, per brevità, indicato anche come "PTFP") rechi l'indicazione, per ogni posto previsto in copertura, delle migliori soluzioni di reclutamento, tenendo presente il disposto dell'art. 36, c. 1, D.lgs. 165/2001, ai sensi del quale *"per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (...)";*

**visti:**

- l'art. 39, c. 1, L. 449/1997, e l'art. 91, c. 1, D.lgs. 267/2000, ai sensi dei quali gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, al fine di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 91, c. 2, D.lgs. 267/2000, il quale dispone che *"gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche occupazionali adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale (...)";*
- l'art. 19, c. 8, L. 448/2001, il quale prevede che *"a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabili degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";*
- la L. 114/2014 recante *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";*

**visto** altresì il D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., e in particolare:

- l'art. 6, c. 2, il quale dispone che *"allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";*

- l'art. 6, c. 3, a mente del quale *“in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*;
- l'art. 6, c. 4, il quale prevede che l'adozione del piano triennale del fabbisogno di personale degli enti locali sia *“approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti”* e che nell'adozione dello stesso sia *“assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*;
- l'art. 6, c. 6, secondo cui *“le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”*;
- l'art 6-ter, rubricato *“Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”*, e in particolare:
  - il primo comma, il quale così recita: *“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”*;
  - il quarto comma, secondo cui *“le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni”*;
  - il quinto comma, la cui lettera dispone che *“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”*;
- l'art. 33, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni procedono annualmente alla verifica delle eccedenze di personale anche in sede di rideterminazione del relativo fabbisogno;
- l'art. 35, c. 4, ai sensi del quale *“le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”*;

**visto** il D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, e in particolare l'art. 6, rubricato *“Piano integrato di attività e organizzazione”*, c. 6-bis, a mente del quale *“In sede di prima applicazione il [predetto] Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;

**visto** il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, 8 maggio 2018 (G.U. n. 173 del 27/07/2018), recante *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* ai sensi dell'art. 6-ter, D.lgs. 165/2001 succitato, il quale postula l'adeguamento degli strumenti di programmazione inerenti l'organigramma ai nuovi indirizzi normativi, ispirati dalla prospettiva del superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

**evidenziato** che:

- nella parte 1., recante “Premessa”, il Decreto ministeriale predetto così testualmente recita: “Le presenti linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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”, dal che si evince il rilievo delle stesse linee guida sul piano metodologico che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad aggiornare;
- alla luce del mutato scenario normativo, assume rilevanza preminente l’attività di analisi e di rappresentazione delle esigenze di approvvigionamento di forza lavoro sotto gli interconnessi profili qualitativo e quantitativo, riservando un ruolo centrale non più alla rilevazione storica dei carichi di lavoro, bensì alla prospettiva dell’evoluzione dell’assetto organizzativo e alla riqualificazione delle competenze e delle professionalità in forza, in ragione degli obiettivi da perseguire;

**visto** l’art. 33 (rubricato “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”), D.L. 30 aprile 2019, n. 34, recante “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.”, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, e ss. mm. e ii., e in particolare il comma 2 il quale prevede che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, (...) i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. (...) 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 la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore 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 superiore 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 25 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.”;

**evidenziato** che il predetto art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, secondo quanto descritto in data 10 luglio 2019 dalla Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Basilicata nella Deliberazione 56/2019/PAR “cambia le capacità assunzionali degli Enti locali, sostituendo il turn over con un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa” e che “In coerenza con la programmazione di cui ai piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio che gli organi di revisione hanno l’obbligo di asseverare, i

*Comuni potranno effettuare assunzioni a tempo indeterminato purché registrino una spesa di personale sostenibile da un punto di vista finanziario”;*

**visto** il Decreto del Ministro della pubblica Amministrazione 17 marzo 2020, avente a oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, pubblicato sulla G.U. - Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, di seguito per brevità indicato come *“D.M. 17 marzo 2020”*, recante specificazione delle modalità applicative da adottarsi a decorrere dal 20 aprile 2020 in merito alla nuova metodologia di calcolo del limite di spesa per le nuove assunzioni, il quale:

- ⇒ all’art. 4, c. 2, ha previsto espressamente che *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia (...) possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti (...) non superiore al valore soglia”;*
- ⇒ all’art. 5, c. 1, ha limitato, negli anni dal 2020 al 2024, l’incremento percentuale della spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, rispetto alla spesa del personale registrata nel 2018, a un valore indicato nella tabella 2 dello stesso D.M. 17 marzo 2020;
- ⇒ all’art. 7, c. 1, ha previsto che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;*

**richiamate:**

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 8.2.2022 avente per oggetto *“Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 e rideterminazione della dotazione organica”;*
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 9 luglio 2022, esecutiva, avente a oggetto *“Rideterminazione piano triennale del fabbisogno di personale e della dotazione organica 2022-2024”;*

**rilevata** la necessità di procedere alla programmazione del fabbisogno del personale sulla base dell’ultimo rendiconto approvato e delle nuove regole in materia di capacità assunzionale come sopra richiamate, anche tenuto conto che la Corte dei conti - Sezione regionale di controllo per la Lombardia, col parere 29 maggio 2020, n. 74, ha precisato che *“nell’ambito del concetto della programmazione, uno strumento diretto a rilevare le esigenze dell’ amministrazione, si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente in relazione alle mutate esigenze”;* conseguentemente, trattandosi appunto di programma e non di strumento attuativo, esso è semplicemente *“uno strumento programmatico che precede l’attività assunzionale dell’ente e ne costituisce, nel rispetto dei vincoli finanziari, un indispensabile presupposto”;* ma tale programma, *“essendo preliminare e distinto dalla procedura assunzionale, non può segnare con la sua adozione la data per l’individuazione della normativa da applicare a detta procedura, e segnatamente ai criteri di determinazione della relativa spesa, sottoposta, invece, sulla base del principio tempus regit actum, alla normativa vigente al momento delle procedure di reclutamento”;*

**ritenuto** che la ricognizione del Giudice contabile testé citata implica che le procedure di reclutamento successive alla data del 20 aprile 2020 siano interamente soggette alla nuova disciplina sugli spazi assunzionali;

**vista** la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e il Ministro dell’Interno 8 giugno 2020 (Ministero dell’Interno prot. 17102/110/1 Uff. V Affari Territoriali), la quale fornisce chiarimenti applicativi in merito al D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell’art. 33, c. 2, D.L. 34/2019 succitato in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni nel cui ambito viene specificato che:

- ⇒ gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999;
- ⇒ per *“Entrate correnti”* si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione (eventualmente assestato) relativo all’ultima annualità considerata;

- ⇒ le entrate correnti da considerare sono quelle degli aggregati BDAP accertamenti, relative ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- ⇒ per i comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, c. 668, L. 147/2013, e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da TARI corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata va contabilizzata tra quelle correnti, al netto dell'FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia;

**visto** il Decreto del Ministero dell'Interno 21 ottobre 2020, pubblicato sulla G.U. n. 297 del 30 novembre 2020, e in particolare l'art. 3, c. 2, secondo periodo, ove è affermato che *"Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa"*;

**evidenziato** che dalla normativa sopra richiamata e da quella previgente emergono i seguenti cinque distinti limiti di spesa in materia di personale il cui rispetto deve essere verificato in questa sede, fermi restando i vincoli, ossia le norme che prevedono condizioni ostative alle assunzioni:

- ⇒ la spesa di personale programmata non può superare il valore soglia individuato ai sensi dell'art. 4, c. 1, D.M. 17 marzo 2020;
- ⇒ l'incremento percentuale della spesa di personale derivante da assunzioni di personale a tempo indeterminato, rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018, non può essere superiore ai valori indicati nella tabella 2 di cui all'art. 5, c. 1, D.M. 17 marzo 2020 (28% nell'anno 2022; 29% nell'anno 2023; 30% nell'anno 2024);
- ⇒ la spesa per il personale non può essere superiore alla spesa media sostenuta per il personale dipendente negli anni 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-*quater*, L. 296/2006, non computando a tal fine *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5"*, D.M. 17 marzo 2020;
- ⇒ la spesa annua per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, mediante contratto di somministrazione o mediante altre forme di lavoro flessibile non può essere superiore al 100% della spesa di personale sostenuta per le medesime forme di lavoro flessibile nell'anno 2009;
- ⇒ l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23, c. 2, D.lgs. 75/2017, incrementato in proporzione al numero dei dipendenti in servizio ai sensi dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 58/2019;

**dato atto** che, anche alla luce di quanto previsto dal D.M. 17 marzo 2020:

- ⇒ la spesa per il personale registrata nell'esercizio **2018** è pari a **€ 450.192,32**;
- ⇒ la spesa per il personale registrata nell'esercizio **2021** è pari a **€ 430.976,64**;
- ⇒ la media delle entrate correnti relative agli esercizi 2019, 2020 e 2021 (valori risultanti dagli ultimi 3 rendiconti approvati), al netto dell'ammontare del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione assestato relativo all'ultima annualità considerata, è pari a **€ 1.692.951,16**;
- ⇒ la percentuale di entrate correnti destinate alla spesa di personale, successivamente all'approvazione del bilancio consuntivo 2021, è pari al **25,46%**;
- ⇒ il Comune di Garbagnate Monastero rientra nella fascia demografica di cui all'art. 3, c. 1, lett. e), D.M. 17 marzo 2020, e pertanto il valore soglia di cui all'art. 4, tabella 1, è pari al **27,60%**;

**evidenziato** che si rende necessario provvedere alla determinazione della dotazione organica quale spesa potenziale massima imposta dai vincoli normativi vigenti;

**ritenuto** necessario quantificare i limiti di spesa sopra specificati nella seguente misura:

- I) limite di spesa corrispondente alla soglia di cui all'art. 4, c. 1, D.M. 17 marzo 2020 (pari al 27,60% della media delle entrate correnti relative agli esercizi **2019, 2020 e 2021**): **€ 467.254,52**;
- II) massimo incremento percentuale annuo della spesa di personale derivante da assunzioni di personale a tempo indeterminato, rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018, ai sensi della tabella 2, art. 5, c. 1, D.M. 17 marzo 2020:

	<b>INCREMENTO %</b>	<b>INCREMENTO €</b>	<b>TOTALE</b>
<b>2022</b>	28	126.053,85	<b>576.246,17</b>
<b>2023</b>	29	130.555,77	<b>580.748,09</b>
<b>2024</b>	30	135.057,70	<b>585.250,02</b>

- III) limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e 557-*quater*, L. 296/2006 e ss. mm. e ii.: **€ 457.655,45**;
- IV) limite di spesa di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, (spese per rapporti di lavoro a tempo determinato e per altre forme di lavoro flessibile) sarebbe pari a **€ 0** non avendo sostenuto spese di rapporto di lavoro a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile nell'anno 2009 né nel triennio 2007-2009; il limite di spesa relativo ai contratti di lavoro "flessibili" è pertanto rideterminato in **€ 34.291,05**, ammontare pari alla spesa di personale riferibile a un'assunzione a tempo pieno di n. 1 dipendente inquadrato nella categoria giuridica D e nella posizione economica D1, comprensiva di oneri riflessi e Irap, conformemente al principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie con Sent. n. 1/2017, ribadito con Sent. n. 15/2018: *"Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento"*;

**dato atto** che, conseguentemente, la dotazione organica del Comune di Garbagnate Monastero per gli anni dal 2022 al 2024 risulta essere la seguente:

<b>ANNO</b>	<b>soglia</b> (ex art. 4, c. 1, D.M. 17 marzo 2020)	<b>limite di spesa</b> (spesa pers. 2018 + incremento ex tabella 2, art. 5, c. 1, D.M. 17 marzo 2020)	<b>dotazione organica</b> (limite di spesa per contr. lav. T.I.)
<b>2022</b>	€. 467.254,52	€ 576.246,17	€. 467.254,52
<b>2023</b>	€. 467.254,52	€ 580.748,09	€. 467.254,52
<b>2024</b>	€. 467.254,52	€ 585.250,02	€. 467.254,52

**Viste:**

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 31.3.2022, a mezzo della quale è stato approvato il Documento unico di programmazione 2022-2024;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 26.4.2022, con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione e il piano degli obiettivi assegnati alle Aree organizzative ai sensi dell'art. 10, D.lgs. 150/2009 e dell'art. 169, comma 3-*bis*, del D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 30.8.2022, con la quale è stato rettificato e riapprovato il Piano esecutivo di gestione e il piano degli obiettivi assegnati alle Aree organizzative ai sensi dell'art. 10, D.lgs. 150/2009 e dell'art. 169, comma 3-*bis*, del D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 29.11.2022, con la quale è stato rettificato e riapprovato il Piano esecutivo di gestione e il piano degli obiettivi assegnati alle Aree organizzative ai sensi dell'art. 10, D.lgs. 150/2009 e dell'art. 169, comma 3-*bis*, del D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.;

**ritenuto** che per la realizzazione dei programmi previsti nei documenti programmatori dell'Ente è necessario disporre delle risorse umane previste nell'allegato Organigramma (Allegato "A");

**dato atto** che sono integrati i presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni e che in particolare:

- A. con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 25.1.2022 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive per gli anni 2022-2024 in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, c. 1, D.lgs. 198/2006;
- B. con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 26.4.2022 è stato approvato il P.E.G. contenente anche il piano degli obiettivi assegnati alle Aree organizzative ai sensi dell'art. 10, D.lgs. 150/2009 e dell'art. 169, comma 3-bis, del D.lgs. 267/2000 (fermo restando quanto previsto dal succitato art. 6, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021) successivamente modificato con deliberazioni giuntali n. 65 del 30.8.2022 e n. 90 del 29.11.2022;
- C. l'Ente non ha violato l'obbligo di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, D.L. 185/2008, convertito con modificazioni dalla L. 2/2009;
- D. l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo rendiconto della gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- E. con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 31.3.2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2022-2024, poi trasmesso alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP) in data 6.4.2022, prot. BDAP n. 58718;
- F. con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 31.5.2022 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2021, trasmesso alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP) in data 10.5.2022, prot. BDAP n. 103296;
- G. il Comune non è tenuto all'approvazione del bilancio consolidato e della decisione consiliare di non predisporre detto strumento contabile è stata inoltrata alla BDAP la relativa comunicazione;
- H. questa Amministrazione rispetta i vincoli di cui all'art. 3, c. 1, L. 68/1999 succitata;
- I. non vi sono dipendenti di questo Comune assegnati in mobilità presso altri enti e il cui rientro possa determinare costi futuri;
- J. con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 8.3.2022 non sono state registrate situazioni di eccedenza, esubero o soprannumerarietà di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii.;

**dato atto**, pertanto, che il Comune di Garbagnate Monastero non si trova in alcuna situazione ostativa all'effettuazione di nuove assunzioni;

**atteso** che tutte le programmate assunzioni sono coerenti con:

- ⇒ il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;
- ⇒ il fabbisogno di personale determinato alla luce del Piano esecutivo di gestione e degli obiettivi assegnati alle Aree organizzative;
- ⇒ la dotazione organica, da intendersi quale spesa potenziale massima imposta dai vincoli normativi vigenti, come risultante dal presente atto;

**verificato** che sono rispettati tutti i seguenti vincoli in materia di spesa per il personale:

**A) contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato:**

ANNO	SPESA PROGRAMMATTA per contr. lav. a T.I.	VALORE SOGLIA ex D.M. 17 marzo 2020
<b>2022</b>	€. 452.400,00	€. 467.254,52
<b>2023</b>	€. 452.400,00	€. 467.254,52

<b>2024</b>	€. 452.400,00	€. 467.254,52
-------------	---------------	---------------

**B) contratti di lavoro diversi dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato:**

<b>ANNO</b>	<b>SPESA PROGRAMMATTA</b> per contr. lav. non a T.I.	<b>LIMITE</b> ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010
<b>2022</b>	€. 5.000,00	€ 34.291,05
<b>2023</b>	€ 0	€ 34.291,05
<b>2024</b>	€ 0	€ 34.291,05

**C) limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e 557-quater, L. 296/2006 e ss. mm. e ii.:**

<b>ANNO</b>	<b>SPESA PROGRAMMATTA</b> <i>(calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557 quater, L. 296/2006 e ss. mm. e ii., comprensiva di reintegro a tempo pieno del personale ora a tempo parziale)</i>	<b>LIMITE DI SPESA</b> ex art. 1, commi 557 e 557- quater, L. 296/2006 e ss. mm. e ii.
<b>2022</b>	€. 457.400,00	€. 457.655,45
<b>2023</b>	€. 457.400,00	€. 457.655,45
<b>2024</b>	€. 457.400,00	€. 457.655,45

**atteso** che per la soddisfazione dei fabbisogni di personale si rende necessario coprire tutte le posizioni previste nell'Allegato "A" (organigramma) mediante le azioni programmate di cui all'Allegato "C" (piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024);

**ritenuto** che i predetti documenti rappresentino le esigenze in materia di fabbisogno del personale e la struttura organizzativa dell'Ente, e che pertanto siano meritevoli di approvazione;

**ritenuta** propria la competenza, secondo il combinato disposto dell'art. 48, D.lgs. 267/2000 e degli artt. 4, c. 1, e 6, c. 4, D.lgs. 165/2001;

**evidenziato** altresì che nella prospettiva del perseguimento degli obiettivi e dei programmi dell'Amministrazione in applicazione del principio di buon andamento dell'azione amministrativa e dei corollari criteri di efficacia, efficienza, economicità della stessa, sono individuabili le seguenti strategie:

- riqualificazione del personale in servizio, anche mediante il ricorso alle procedure di mobilità interna e l'espletamento di attività formative mirate;
- rideterminazione della dotazione organica attraverso la precisa individuazione del fabbisogno di personale, in uno con la specificazione del piano delle assunzioni per figure professionali indispensabili attualmente non in forza, tenuto conto dei vincoli e dei limiti alla capacità assunzionale dell'Ente;

**ritenuto**, anche alla luce delle evidenze contabili inerenti alle capacità assunzionali sopra esposte, di prevedere l'instaurazione di ulteriori rapporti di lavoro cosiddetti "flessibili" (ossia differenti dai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato) nel rispetto della normativa vigente in materia (*prima facie*: artt. 7, 35 e 36, D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., art. 92 e 110, D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii., art. 9, c. 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010 e ss. mm. e ii., artt. 19 e ss. e 30 e ss., D.lgs. 81/2015 e ss. mm. e ii., artt. 50 e ss., C.C.N.L. Funzioni locali e gli altri CC.CC.NN.LL. applicabili, il tutto alla luce della Sent. Corte Costituzionale n. 173/2012 e del principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti -

Sezione delle Autonomie con Sent. n. 1/2017, ribadito con Sent. n. 15/2018, nonché del principio di diritto enunciato dal predetto Giudice contabile con Sent. n. 23/2016, in merito alla non applicabilità del limite di spesa ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, e ss. mm. e ii., ai rapporti negoziali ricadenti nell'ambito normativo dell'art. 14, C.C.N.L. 22 gennaio 2004) al fine di far fronte a comprovate esigenze di carattere eccezionale e temporaneo quali a esempio quelle riconducibili all'obbligo di continuità nell'erogazione dei servizi;

**preso atto** delle indicazioni fornite dal Giudice contabile in merito all'eventuale possibilità di stipulare contratti di lavoro subordinato in sostituzione di rapporti di lavoro cessati in corso d'anno;

**vista**, in particolare, la Deliberazione 167/2021/PAR della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Lombardia, nel cui ambito è affermato che *"La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al "principio della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020, salvo la possibilità per l'ente di piccole dimensioni, che rientri nelle condizioni ivi stabilite, di utilizzare la facoltà disciplinata dall'art. 5, comma 3 del D.M. sopra richiamato; ipotesi quest'ultima, tuttavia, non sovrapponibile nel caso di specie, che pertanto rientra nel perimetro della disciplina normativa generale, conformemente al disposto di cui all'art. 14 delle preleggi al codice civile"* (cfr. anche, ex multis, le Deliberazioni 74/2020/PAR, 93/2020/PAR e 24/2021/PAR della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Lombardia e la Deliberazione 32/2020/PAR della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna);

**visto** l'art. 17, c. 1-bis, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, recante *"Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica."* e ss. mm. e ii., a mente del quale *"Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."*;

**accertato** che:

- con l'attuazione della predetta rideterminazione della dotazione organica e del connesso piano del fabbisogno di personale 2023-2025 viene assicurato il rispetto della normativa vigente in materia di contenimento delle spese di personale;
- relativamente alla copertura finanziaria delle eventuali assunzioni di personale e attivazioni di prestazioni lavorative diverse da quelle fondate su rapporti di lavoro a tempo indeterminato, per esigenze di carattere eccezionale o temporaneo, sono stanziati le somme necessarie all'interno del bilancio di previsione finanziario in corso di definizione 2023-2025;

**vista** la L. 68/1999, recante *"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*, e accertato che la dimensione dell'organico in forza a questo Ente, lo esclude dall'ambito di applicazione della stessa;

**visti** gli artt. 1014 e 678 del D.lgs. 66/2010 e ss. mm. e ii.;

**dato atto** che le assunzioni qui programmate osservano gli obblighi discendenti dalle norme appena citate;

**precisato** che questo programma è suscettibile di ulteriori variazioni e integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni, dal conferimento del personale o da qualsiasi altra sopravvenuta modificazione del fabbisogno di personale o evenienza che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

**visto** il D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.;

**vista** la L. 241/1990 e ss. mm. e ii.;

**visto** il D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii.;

**visto** il D.lgs. 150/2009 e ss. mm. e ii.;

**vista** la L. 75/2017 e ss. mm. e ii.;

**visto** il CCNL del 16 novembre 2022, relativo al personale del comparto "Funzioni locali", e i CC.CC.NN.LL. del medesimo comparto nelle parti ancora applicabili;

**visto** lo Statuto comunale;

**visto** il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 56 in data 15/6/2021;

**visto** il parere di regolarità tecnico-amministrativa reso dal Responsabile dell'Area Personale ai sensi degli artt. 49 e 147-bis, D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.;

**visto** il parere di regolarità contabile reso dal Responsabile dell'Area Economico Amministrativa ai sensi degli artt. 49 e 147-bis, D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.;

**acquisito**, in merito al presente atto, il parere favorevole del Revisore dei conti, reso ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, c. 8, della L. 448/2001, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, attestante la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, e a mezzo del quale contestualmente è asseverato il mantenimento degli equilibri di bilancio;

**dato** atto che, ai sensi dell'art. 6, c. 1, D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., della presente programmazione, sono stati informati i soggetti sindacali interessati ai sensi del Titolo II del CCNL del 21 maggio 2018, relativo al personale del comparto "Funzioni locali";

Con votazione unanime favorevole espressa nei modi e forme di legge

## **DELIBERA**

1. di richiamare e approvare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo, anche ai sensi dell'art. 3, L. 241/1990;
2. di dare atto che non sussistono situazioni di eccedenze, esubero e/o soprannumerarietà di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e ii.;
3. di rideterminare la dotazione organica del Comune di Garbagnate Monastero per gli anni dal 2023 al 2025, nella misura che segue:

<b>2023</b>	<b>€. 422.164,61</b>
<b>2024</b>	<b>€. 422.164,61</b>
<b>2025</b>	<b>€. 422.164,61</b>

4. di determinare il fabbisogno di personale del Comune di Garbagnate Monastero per gli anni 2023-2025 come piena copertura delle posizioni rappresentante dell'organigramma di cui all'allegato "A", parte integrante e sostanziale del presente atto;
5. di autorizzare le azioni previste dal piano assunzionale 2023-2025 di cui all'allegato "C", parte integrante e sostanziale del presente atto;
6. di dare atto che le azioni programmate e rappresentate nell'allegato A possono essere attuate nel pieno rispetto di vincoli vigenti in materia di personale;
7. di formulare indirizzo ai Responsabili competenti affinché procedano al reclutamento di personale secondo le indicazioni di cui alla presente deliberazione e all'ulteriore ricorso alle forme di contratti di lavoro "flessibili" eventualmente reso necessario al fine di sopperire a esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, valutando la necessità e l'opportunità di adottare i conseguenti atti;
8. di dare atto che relativamente alla copertura finanziaria delle eventuali assunzioni di personale derivanti da esigenze eccezionali o temporanee saranno previsti gli appositi stanziamenti all'interno del bilancio di previsione finanziario 2023-2025 e lo saranno altresì nei bilanci di previsione successivi;
9. di dare atto che le azioni programmate e rappresentate nell'allegato "A" possono essere attuate nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di contenimento delle spese di personale e di contrasto al precariato presso le pubbliche amministrazioni;
10. di precisare che la programmazione triennale recata dal presente atto potrà essere ulteriormente riveduta in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione ai limiti o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà assunzionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione almeno a cadenza annuale;
11. di demandare al Responsabile dell'Area Economico-amministrativa la trasmissione degli allegati piani triennali alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., secondo le istruzioni previste nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 18/2018;
12. di demandare all'Area Economico-amministrativa la pubblicazione dell'allegato piano triennali del fabbisogno di personale sul sito istituzionale del Comune, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 16, del D.lgs. 33/2013;

Successivamente, considerata la peculiare rilevanza e l'intrinseca incidenza in termini di riflessi operativi dello strumento di programmazione oggetto della presente deliberazione, e pertanto riscontrati i contrassegni dell'urgenza, la Giunta Comunale, con separata votazione unanime delibera di dichiarare la stessa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D.lgs. 267/2000, anche al fine di provvedere senza indugi all'assunzione degli atti conseguenti.

Il presente atto è stato letto, approvato e sottoscritto.

**IL SINDACO**  
Mauro Colombo

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione  
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Claudio Giuseppe Ministeri

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione  
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 10-02-2023

[..] per decorrenza del termine di cui all'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

[X] essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Claudio Giuseppe Ministeri

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione  
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*



# COMUNE DI GARBAGNATE MONASTERO

Viale Brianza, 8 - 23846 Garbagnate Monastero (LC)

Tel: 031/850032 Fax: 031/870054

C.F. 83002960132 - P.IVA: 00675010136

Posta Elettronica Certificata: [comune.garbagnatemonastero.lc@halleypec.it](mailto:comune.garbagnatemonastero.lc@halleypec.it)

Posta Elettronica Istituzionale: [comune@comune.garbagnate-monastero.lc.it](mailto:comune@comune.garbagnate-monastero.lc.it)

**OGGETTO: SOTTOSEZIONE 3.3 PIAO: APPROVAZIONE PIANO  
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 E  
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

**PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA INTERESSATA  
A NORMA DELL'ART.49 DEL D.LGS. 18/08/2000, N.267**

PARERE: Favorevole in ordine al **Parere contabile**

Lì, 02-02-2023

**Il Responsabile dell'Area**

Ido Romanò

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione  
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*



# COMUNE DI GARBAGNATE MONASTERO

Viale Brianza, 8 - 23846 Garbagnate Monastero (LC)

Tel: 031/850032 Fax: 031/870054

C.F. 83002960132 - P.IVA: 00675010136

Posta Elettronica Certificata: [comune.garbagnatemonastero.lc@halleypec.it](mailto:comune.garbagnatemonastero.lc@halleypec.it)

Posta Elettronica Istituzionale: [comune@comune.garbagnate-monastero.lc.it](mailto:comune@comune.garbagnate-monastero.lc.it)

**OGGETTO: SOTTOSEZIONE 3.3 PIAO: APPROVAZIONE PIANO  
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 E  
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

**PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA INTERESSATA  
A NORMA DELL'ART.49 DEL D.LGS. 18/08/2000, N.267**

PARERE: Favorevole in ordine al **Parere tecnico**

Lì, 02-02-2023

**Il Responsabile dell'Area**

Ido Romanò

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione  
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*



# COMUNE DI GARBAGNATE MONASTERO

Viale Brianza, 8 - 23846 Garbagnate Monastero (LC)

Tel: 031/850032 Fax: 031/870054

C.F. 83002960132 - P.IVA: 00675010136

Posta Elettronica Certificata: [comune.garbagnatemonastero.lc@halleypec.it](mailto:comune.garbagnatemonastero.lc@halleypec.it)

Posta Elettronica Istituzionale: [comune@comune.garbagnate-monastero.lc.it](mailto:comune@comune.garbagnate-monastero.lc.it)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 15 Registro Deliberazioni del 10-02-2023

**OGGETTO: PIAO 2023-2025 - SOTTOSEZIONE 3.3 PARTE RELATIVA ALL'APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del sito istituzionale di questo Comune il giorno 20-02-2023 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.Lgs.vo n.267/2000 e articolo 32, comma 1, della Legge n. 69/2009.

Lì, 20-02-2023

### IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Claudio Giuseppe Ministeri

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*



# COMUNE DI GARBAGNATE MONASTERO

Viale Brianza, 8 - 23846 Garbagnate Monastero (LC)

Tel: 031/850032 Fax: 031/870054

C.F. 83002960132 - P.IVA: 00675010136

Posta Elettronica Certificata: [comune.garbagnatemonastero.lc@halleypec.it](mailto:comune.garbagnatemonastero.lc@halleypec.it)

Posta Elettronica Istituzionale: [comune@comune.garbagnate-monastero.lc.it](mailto:comune@comune.garbagnate-monastero.lc.it)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 15 Registro Deliberazioni del 10-02-2023

**OGGETTO: PIAO 2023-2025 - SOTTOSEZIONE 3.3 PARTE RELATIVA ALL'APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 10-02-2023

[..] per decorrenza del termine di cui all'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

[X] essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

### IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Claudio Giuseppe Ministeri

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*