



COMUNE DI BARONISSI
Provincia di Salerno

ORIGINALE

DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE CHE SOSTITUISCE IL DOCUMENTO CARTACEO E LA FIRMA AUTOGRAFA (ARTT.20 E 21 DLGS 82/2005)

DELIBERAZIONE N. 34

In data: 09.02.2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

L'anno duemilaventitre il giorno nove del mese di febbraio alle ore 15.30, nella Sede Municipale, convocata nelle forme di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

VALIANTE GIANFRANCO	Presente
PETTA ANNA	Presente
FARINA ALFONSO	Presente
GIORDANO GIUSEPPE	Presente
PICARONE MARCO	Presente
SARNO MARIA	Assente

Totale presenti: 5

Totale assenti: 1

Presiede l'adunanza il Sindaco Gianfranco **VALIANTE** con la partecipazione del Segretario Generale dott.ssa Ilaria **LEONARDI** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuta la legalità dell'adunanza, il Presidente invita i presenti a deliberare sulla proposta di cui all'oggetto, munita dei pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs.vo 267 del 18 Agosto 2000.

Il Segretario Generale dà atto che gli assessori hanno dichiarato di non essere in posizione di conflitto d'interesse in relazione all'oggetto del provvedimento.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;

- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del 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 ed integrazioni;

- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- l'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

- con il Decreto dell'8 maggio 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 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

VISTI:

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

- l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;

- l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;

- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;

- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

- il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;

- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, 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 comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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'art. 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»;

CONSIDERATO che:

a) il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

b) la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

c) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

d) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile *secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione* e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

e) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate *e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale* ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

VISTI:

- il Decreto 17 Marzo 2020 Della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;

- la circolare n. 4 del 28/04/2014 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento",

RILEVATO che, sulla base di quanto precisato dalla citata circolare n. 4, " Le situazioni di soprannumerarietà o di eccedenza di personale possono derivare da:

1. riduzione delle dotazioni organiche delle amministrazioni centrali disposta dall'articolo 2 del decreto- legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
2. ragioni funzionali, conseguenza degli interventi indicati nel successivo paragrafo 4;
3. ragioni finanziarie riferite a situazioni di squilibrio finanziario rilevate dagli organi competenti (collegio dei revisori, Corte dei conti, amministrazione vigilante) o descritte da specifiche disposizioni normati - ve. Per quanto riguarda gli enti locali, si rinvia, in particolare, alle previsioni contenute nel Titolo VIII, re - ante disciplina degli enti locali deficitari o dissestati, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
4. piani di ristrutturazione decisi dalle amministrazioni pubbliche;

CONSIDERATO che dalla consistenza di personale presente nell'Ente e sulla base delle indicazioni fornite in materia dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con la richiamata circolare n. 4/2014, si evince che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

DATO ATTO che con Delibera di Giunta comunale approvata in pari data è stato approvato il Piano delle Azioni Positive {triennio 2023-2025 - aggiornamento 2023) e che lo stesso dovrà essere aggiornato entro il 31 gennaio di ciascun anno, come previsto dalla direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

DATO ATTO che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova

accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

DATO ATTO che il Piano del Fabbisogno di Personale (triennio 2021/2023) è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. 18 del 28.01.2022 e successive modifiche;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

RICORDATO ancora che l'art. 9, comma 1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, stabilisce che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto; impone altresì il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

DATO ATTO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2023 al comune di Baronissi è pari al 27,00%, per cui la spesa di personale iscritta nel redigendo bilancio di previsione 2023/2025, inclusiva di quella necessaria per l'attuazione del piano delle assunzioni 2023/2025, rientra nel tetto massimo teorico della spesa di personale per l'anno 2023, come risulta dal prospetto all.A) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che in data 22 gennaio 2023 è deceduto il dipendente Giovanni Napoli, cat. C;

VISTA la nota prot. n. 3690 del 07.02.2023 con la quale il Responsabile del Settore Urbanistica Edilizia e LL.PP. rappresenta l'esigenza di assunzione di un istruttore amministrativo, cat. C1 e di prevedere una estensione oraria di un tecnico – cat. C1 assunto a tempo indeterminato e parziale per ovviare alla carenza di personale determinatasi nel settore a seguito del decesso del dipendente Giovanni Napoli;

DATO ATTO, inoltre, che il piano delle assunzioni 2023/2025 è stato predisposto tenendo conto delle cessazioni che si verificheranno nel triennio e che di seguito si elencano, nonché dell'andamento delle variazioni di personale e nel rispetto della capacità assunzionale come risulta dal prospetto all. B) :

Anno 2023:

Giovanni Napoli (cat. C) deceduto ;

Villari Fausto (cat. B) per sopraggiunti limiti di età;

Conte Giuseppe (cat. B) per sopraggiunti limiti di età.

Anno 2024:

Michele Petta (cat. D) per sopraggiunti limiti di età.

Sabatino Rinaldi (cat. B) per sopraggiunti limiti di età.

DATO ATTO che il piano occupazionale 2023/2025, prevede l'assunzione di n. 3 unità di cat. C pt. 50 % nell'annualità 2023,

VISTO il prospetto contabile dal quale si evince che la spesa necessaria per attuare il piano di assunzioni per l'anno 2023/2025 rientra nell'ambito del limite consentito;

VALUTATO che il presente piano dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, 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 ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica dell'ente (allegato C);

VISTO il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente;

RITENUTO, pertanto, procedere alla adozione del piano triennale con la suddetta previsione;

VISTI i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs.18/08/2000, n. 267;

Con voti unanimi, espressi in forma palese,

D E L I B E R A

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

di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (all.C);

di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025**:

Anno 2023

<i>Profilo professionale</i>	<i>Categoria</i>	<i>Settore</i>	<i>Part time</i> <i>Full time</i>	<i>Concorso pubblico</i>	<i>Comando</i>	<i>Mobilità</i>	<i>Tempi attivazione procedura</i> <i>di</i>
Istruttore contabile	C1	Entrate	PT 50% Integrazione oraria 12 ore				gennaio
Istruttore Contabile	C1	Entrate	PT 50% Integrazione oraria 12 ore				gennaio
Istruttore Contabile	C1	Finanziario	PT 50%	1			Marzo
Istruttore Contabile	C1	Finanziario	PT 50%	1			Marzo
Istruttore amministrativo	C1	Affari Generali	PT 50% Integrazione oraria 12 ore				gennaio
Istruttore amministrativo	C1	Affari Generali	PT. 50% Integrazione oraria 12 ore				gennaio

Istruttore amministrativo	C1	Affari Generali	PT. 50% Integrazione oraria 12 ore				gennaio
Istruttore tecnico	C1	Urbanistica Edilizia LL.PP	PT 50% Integrazione oraria 12 ore				gennaio
Istruttore tecnico	C1	Urbanistica Edilizia LL.PP	PT 50% Integrazione oraria 12 ore				gennaio
Istruttore tecnico	C1	Urbanistica Edilizia LL.PP	PT 50% Integrazione oraria 12 ore				marzo
Istruttore amministrativo	C1	Urbanistica Edilizia LL.PP	PT. 50%	Scorrimento graduatoria			marzo
Collaboratore amministrativo	B1	Patrimonio ambiente	PT	stabilizzazione			marzo

Anno 2024

<i>Profilo professionale</i>	<i>Categoria</i>	<i>Settore</i>	<i>Part time</i> <i>Full time</i>	<i>Concorso pubblico</i>	<i>Comando</i>	<i>Mobilità</i>	<i>Tempi di attivazione procedura</i>

Anno 2025

<i>Profilo professionale</i>	<i>Categoria</i>	<i>Settore</i>	<i>Part time</i> <i>Full time</i>	<i>Concorso pubblico</i>	<i>Comando</i>	<i>Mobilità</i>	<i>Tempi di attivazione procedura</i>

-Di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale e rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e i limiti di spesa previsti dal D.L. 78/2010;

-Di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

-Di approvare i prospetti relativi al calcolo della capacità assunzionale per il triennio 2023/2025, al rispetto del limite di spesa per assunzioni a tempo indeterminato, il prospetto di calcolo del limite di spesa per assunzioni di lavoro flessibile e quello del rispetto del limite di spesa derivante dal piano assunzionale di personale a t.d. che si allegano alla presente delibera sotto le lettere A-B-, per farne parte integrante e sostanziale;

-Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

-Trasmettere al collegio dei revisori dei conti per il previsto parere ai sensi dell'art. 19, comma 8 L.448/2001 (legge finanziaria 2002);

-Trasmettere al Responsabile del Settore finanziario per la predisposizione della nota di aggiornamento del DUP da sottoporre al Consiglio Comunale per le conseguenti deliberazioni.

-Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
Dott. Gianfranco VALIANTE

.....

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Ilaria LEONARDI

.....

Pubblicata all'albo pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire da 10.02.2023

Trasmesso elenco ai capigruppo
(ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs.vo n.267/2000)

è stata dichiarata **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE** ai sensi dell'art.134 , ultimo comma del D.Lgs.vo n. 267/00

Addi' 10.02.2023

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Ilaria LEONARDI