



# COMUNE DI ROSSANO VENETO

Provincia di Vicenza

**ORIGINALE**

**N°131**  
Reg. delib.  
Del **28-10-2022**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>OGGETTO</b>	<b>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024: AGGIORNAMENTO</b>
----------------	--

Oggi **ventotto** del mese di **ottobre** dell'anno **duemilaventidue** alle ore 12:03, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Martini Morena	Sindaco	Presente in videoconferenza
Berton Davide	Vice Sindaco	Presente in videoconferenza
Battaglin Helga	Assessore	Presente in videoconferenza
Zonta Marco	Assessore	Presente in videoconferenza
Lando Doris	Assessore	Presente in videoconferenza

5	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Graziani Renato.

Martini Morena nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

**IL PRESIDENTE**

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

<b>OGGETTO</b>	<b>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024: AGGIORNAMENTO</b>
----------------	--

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- con deliberazione di G.C. n. 2 del 28.01.2022 si è provveduto, ai sensi della normativa in materia, all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 e del Piano occupazionale relativo all'anno 2022, come da prospetto allegato "A" al medesimo provvedimento giuntale, in ossequio alle norme ed ai vincoli in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato o con forme di lavoro flessibile ed in particolare sono state previste le seguenti assunzioni di personale:

**ANNO 2022**

TEMPO INDETERMINATO:

- reclutamento di n. 1 dipendente "Istruttore Amministrativo" cat. C a tempo pieno da destinare all'Area Affari Generali

**ANNO 2023**

TEMPO INDETERMINATO:

- nessuna assunzione

**ANNO 2024**

TEMPO INDETERMINATO:

- nessuna assunzione

- con il medesimo provvedimento di G.C. n. 2/2022 si dava atto che la spesa derivante dalla programmazione di personale in parola rientrava nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispettava gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1-comrni 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima), ed era contenuta nei limiti della media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013;

### ATTESO CHE:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 321 del 29.04.2022, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2021;
- risulta necessario verificare il rispetto dei limiti assunzionali della nuova disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, secondo i valori percentuali indicati nel D.P.C.M. del 17/03/2020;

**PRESO ATTO CHE** il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

### RICHIAMATO:

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che impone agli organi di vertice delle amministrazioni locali la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, 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. 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.

**VISTO** l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, con il quale si 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.

**RILEVATO** che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate "Linee di indirizzo" non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, del D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo".

**VISTI:**

- l'art. 39, c.1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che prevede l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di effettuare la programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il funzionamento dei servizi, in compatibilità con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

**RILEVATO CHE** l'art. 16 della L. 12 novembre 2011, n. 183 ha ridefinito la procedura da attivare in caso di soprannumero o di eccedenza di personale all'interno delle pubbliche amministrazioni riscrivendo l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 introducendo l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di procedere alla ricognizione annuale di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

**VISTO** l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, secondo cui il limite del 50% della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009 può raggiungere il 100% della stessa nel caso sia rispettato il tetto complessivo della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/20006, (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG), dedotte le categorie escluse.

**RICHIAMATO** inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 convertito in L. 160/2016, il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

**CONSIDERATO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**PRESO ATTO** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, non più 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 piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

**CONSIDERATO** che la L. 58/2019 di conversione del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, in particolare all'art. 33, comma 2 introduce una modifica significativa nel sistema di calcolo delle capacità assunzionali: "*2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia....*" rinviando però a successivi decreti attuativi l'entrata in vigore.

**RILEVATO** che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" dà attuazione alla L. 58/2019, con **decorrenza 20 aprile 2020**, permettendo di determinare una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "**sostenibilità finanziaria**" della spesa stessa, disciplina i seguenti ambiti:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
- determinazione delle percentuali massime di incremento annuale;

**CONSIDERATO** quindi che il concetto di dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e, pertanto, modificabile ogniqualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

**CONSIDERATO** che:

- successivamente all'approvazione del piano 2022/2024, avvenuta con deliberazione d G.C. n. 2 del 28.01.2022, l'Ente intende procedere ad una parziale riorganizzazione della struttura comunale, sono state presentate le dimissioni volontarie per pensionamento da parte di un dipendente e sono emerse delle criticità relativamente agli obiettivi contenuti nei principali documenti programmatici, tra cui la gestione dei progetti finanziati da PNRR, in ordine alle quali è necessario intervenire al fine di garantire il buon andamento e l'efficienza degli uffici e di salvaguardare la realizzazione delle opere pubbliche e l'erogazione dei servizi comunali;
- con il presente aggiornamento si procede alla conseguente programmazione così come dettagliatamente riportato nell'allegato B) al presente provvedimento;

**DATO ATTO** che ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale e tenuto conto degli indirizzi dell'Amministrazione, è stato elaborato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 determinando **le capacità assunzionali** per il Comune di Rossano Veneto secondo la normativa vigente, tenuto conto che, per le capacità assunzionali del personale flessibile la capacità di spesa massima annuale pari ad € 77.200,00, mentre per quelle a tempo indeterminato si fa riferimento anche a quanto disposto del D.M. 17 marzo 2020 per il limite della spesa nel bilancio di previsione per gli anni 2022, 2023, 2024, come da **relazione allegata A)** al presente provvedimento.

**RAVVISATA** la necessità di provvedere all'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**CONSIDERATO** che il piano del fabbisogno del personale 2022/2024 costituisce un allegato al Documento Unico di Programmazione 2022/2024 e che l'ultimo rendiconto approvato è quello relativo all'esercizio 2021;

**VISTO** il comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 che individua nella Tabella 1 i valori soglia di massima spesa del personale che per il Comune di Rossano Veneto è il **26,90%**.

**CONSIDERATO** che il comma 2 del sopraccitato art. 4 prevede che, a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

**DATO ATTO** che il comma 1 dell'art. 5 stabilisce che: *“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1..”*;

**EVIDENZIATO** che l'art. 7 del DM 17 marzo 2020 stabilisce che “la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 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”.

**EVIDENZIATO** che la spesa di personale anno 2018, determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, è pari ad € **1.009.005,07** e che per questo ente gli incrementi percentuali determinati ai sensi del comma 1 dell'art. 5 del suddetto decreto sono rispettivamente:

Fascia demografica e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
% incremento	17%	21%	24%	25%	26%
Valore calmierato Tab. 2 DM 17.3.2020	171.530,86	211.891,06*	242.161,21*	252.251,26*	262.341,31*

\* (l'importo assorbe l'incremento anno precedente)

**PRESO ATTO** che dai calcoli su esposti emerge il Comune di Rossano Veneto rientra tra i comuni virtuosi che rispettano i valori soglia, perché il rapporto di spesa di personale/entrate correnti pari al **18,05%** è al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza (**26,90%**) e può pertanto, incrementare la spesa del personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza € 1.641.512,06 ma **SOLO ENTRO** il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM (**anno 2022 € 242.161,21, anno 2023 € 252.251,27, anno 2024 € 262.341,00**). Le maggiori assunzioni consentite **NON** rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

**VISTO** l'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 che si allega al presente provvedimento sotto la lettera B) quale parte integrante e sostanziale, predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili di area, a seguito di attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- delle cessazioni di personale a seguito collocamento a riposo;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

**RITENUTO** necessario con il presente atto aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, così come dettagliatamente riportato nell'allegato B) al presente provvedimento;

**DATO ATTO** che il nuovo piano occupazionale 2022-2024 prevede complessivamente nell'anno 2022 n. 3 posti da ricoprire, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento da avviare ed in particolare concorso pubblico o mediante utilizzo graduatoria di altro ente e n. 1

posto da coprire mediante procedura di mobilità interna, nell'anno 2023 n. 1 posto da ricoprire a seguito dimissioni volontarie di un dipendente per pensionamento e nessuna assunzione nell'anno 2024;

**DATO ATTO** che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e con quanto disposto dall'art.33 c. 2 della L. 58/2019 e dal D.M. 17 marzo 2020;

**ACCERTATO** che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza e disponibilità nel bilancio di previsione per gli anni 2022/2024, poiché la programmazione di personale deve essere in coerenza con il bilancio di previsione;

**VISTI** i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 e 147-bis del Tuel dal responsabile dell'area finanziaria in merito alla regolarità tecnica e contabile;

**ACQUISITO** il parere del revisione dei conti rilasciato ai sensi dell'art. 239 comma 2 lettera b) del D.lgs 267/2000, quale allegato C) al presente provvedimento;

**RITENUTO** di provvedere in merito;

**VISTI:**

il vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;  
il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;  
il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;  
il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

**CON VOTI** unanimi,

### **DELIBERA**

1. di aggiornare, per le motivazioni in premessa esposte che qui si intendono integralmente riportate, il programma triennale del fabbisogno del personale 2022/2024, elaborato nel rispetto dei vincoli normativi previsti così come dimostrato nella relazione illustrativa tecnico finanziaria, **allegato A)** al presente provvedimento;
2. di aggiornare il piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024 come da **allegato B)**, che rappresenta la programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, dando atto che:
  - oltre ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel limite previsto dalla normativa, da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
    - mediante utilizzo graduatoria di altro ente, in virtù dell'art. 9 della L. 3/2003 e s.m.i. e dall'art. 6, comma 61, della L. 350/2003 e s.m.i. al fine di semplificare i procedimenti di selezione, del rispetto del principio nell'economicità degli atti e per ridurre i tempi e i costi occorrenti per la copertura dei posti vacanti;
    - concorso pubblico, previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 34-

- bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 1, comma 8: "...al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2022 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni ...possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001" della Legge 19 giugno 2019 n. 56;
3. rilevato che il differenziale tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quella derivante dall'applicazione del "valore soglia", sulla base delle stime disponibili rispetto alle future entrate correnti, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento rimanendo al di sotto della soglia di virtuosità del rapporto di spesa di personale su entrate correnti più volte citato;
  4. di dare atto che l'ente rispetta l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno 2022/2024 risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
  5. di dare atto che l'aggiornamento del presente piano del fabbisogno del personale 2022/2024 va contestualmente ad aggiornare il Documento Unico di Programmazione 2022/2024, secondo la normativa;
  6. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024;
  7. di dare atto che è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti rilasciato ai sensi dell'art. 239 comma 2 lettera b del D.lgs 267/2000, **allegato C)** al presente provvedimento;
  8. di riservarsi la facoltà in qualsiasi momento di modificare la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativo al triennio considerato;
  9. di dare atto che il presente provvedimento sarà allegato al nuovo strumento denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" 2022-2024, di cui all'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021 n. 113 e al DM 24 giugno 2022 e DPR n. 81 del 24 giugno 2022, quali decreti di attuazione del piano;
  10. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
  11. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018;
  12. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RSU.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

#### DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	<b>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024: AGGIORNAMENTO</b>
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL Sindaco  
Martini Morena**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL Segretario Comunale  
Graziani Renato**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.