



# COMUNE DI CASALEONE

PROVINCIA DI VERONA

COPIA

N°13 Reg. delib.	Ufficio competente RAGIONERIA-TRIBUTI-COMMERCIO-PERSONALE
---------------------	--

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 - art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 D.M. 8 maggio 2018
---------	---

Oggi **ventuno** del mese di **febbraio** dell'anno **duemilaventi** alle ore 22:00, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Gennari Andrea	Sindaco	Presente
Cagalli Stefano	Vice Sindaco	Presente
Fazioni Monica	Assessore	Presente
Bianchi Alessandro	Assessore	Presente
Contarelli Luciana	Assessore	Presente

5	0
---	---

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

Il Sig. Gennari Andrea 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.

OGGETTO	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 - art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 D.M. 8 maggio 2018
---------	---

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente Locale attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione, di determinazione delle dotazioni organiche e di programmazione triennale del fabbisogno di personale, come previsto dagli artt. 88, 89 comma 5 e 91 del Testo Unico degli Enti Locali, D. Lgs. n. 267/2000, e dal Testo unico del pubblico impiego, D. Lgs. n. 165/2001, in particolare artt. 6, 35 comma 4, 36 e 39, anche sulla base delle proposte dei competenti Responsabili di Servizio circa l'individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, se pur abrogato come atto istruttorio obbligatorio dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017;

RICHIAMATO l'articolo 88 *"Disciplina applicabile agli uffici ed al personale degli enti locali"* del D. Lgs. n. 267/2000, che prevede:

"1. All'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali, ivi compresi i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni nonché quelle contenute nel presente testo unico.";

VISTO il vigente "Testo unico del Pubblico Impiego", di cui al Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che prevede:

- art. 2: *"Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive"*, ispirandosi ai criteri di funzionalità, efficacia, efficienza ed economicità, ampia flessibilità, collegamento delle attività degli uffici, garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa;
- art. 5, comma 1: *"Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa"*;

• art. 6:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, *adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

2. 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 (categorie protette). 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.**

3. **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.

*Omissis*

6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*”;

- art. 6ter *“Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”*:
- 1. 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**.

*Omissis*

- 5. 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.**

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 22 “Disposizioni di coordinamento e transitorie”, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017:

“1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, .....**sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto** di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, - *divieto di assumere nuovo personale* - .....**si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo** di cui al primo periodo.”;

ATTESO che con decreto in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e della Salute, sono state emanate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche e, quindi, degli enti locali, decreto registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477, come evidenziato nel sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

CONSIDERATO che **le linee guida mirano, in questa prima fase, ad introdurre le amministrazioni alle nuove metodologie di definizione dei piani dei fabbisogni di personale** prevedendo che “**il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa** che, 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”;

*omissis*

“presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività”;

ATTESO che **le 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 adattano, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore** e che, nel caso di specie, **gli enti territoriali operano nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica**;

DATO ATTO che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- **quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione**, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- **qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione**;

e che **con riferimento al profilo qualitativo**, le linee di indirizzo rinviano ad **uno schema di riferimento e di standardizzazione dei piani che sarà implementato sul SICO**, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni, ad oggi non disponibile;

CONSIDERATO che **il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa**, come previsto dall'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, **in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale** e che *l'eventuale modifica in corso di anno del "PTFP" è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata*, ferma restando la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle linee di indirizzo di cui trattasi;

ATTESO che l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, e delle sue modifiche, sono sottoposte ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti ed alla preventiva informazione sindacale, ove previste nei contratti collettivi nazionali (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);

VISTI

- l'art. 91 "Assunzioni", commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 267/2000, che dispone:

1. *"Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. **Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale**, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla **riduzione programmata delle spese del personale**"*.

2. *"Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, **programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale**, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze."*;

- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000, che recita:

5. *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, **provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale** nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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**"*;

CONSIDERATO che l'approvazione del Piano dei fabbisogni di personale deve tener conto dell'attuale dotazione organica, delle necessità organizzative rilevate, della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 giusta art. 1 comma 557-quater della Legge 27.12.2006, n. 296, dei vincoli assunzionali, dei vincoli all'utilizzo delle graduatorie ex articolo 1, commi 147-149, legge 160/2019 (Legge di bilancio 2020), degli spazi per le assunzioni della polizia locale finalizzati al controllo del territorio ed agli interventi in materia di sicurezza urbana;

CONSIDERATO che gli Enti Locali sono tenuti ad improntare i documenti di programmazione del fabbisogno di personale al principio di riduzione complessiva della spesa di personale ai sensi dell'art. 39

della Legge n. 449/1997 ss.mm.ii. e come altresì previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (L. Finanziaria 2002), dall'art. 91, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 267/2000, nonché dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 27.12.2006, n. 296 (L. Finanziaria 2007), mentre l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 pone il vincolo della "neutralità finanziaria" della rimodulazione della dotazione organica;

RICHIAMATE le normative vigenti in materia di spesa del personale e/o di vincoli assunzionali per una corretta ricognizione e pianificazione dei fabbisogni dell'Ente, nonché i vincoli tecnico amministrativi cogenti in materia per le Pubbliche Amministrazioni;

- art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (L. Finanziaria 2007);
- art. 76 del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito in Legge 06.08.2008 n. 133;
- Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 convertito in Legge 30 luglio 2010 n. 122 (in particolare artt. 9 e 14 "Patto di Stabilità interno ed altre disposizioni sugli Enti territoriali");
- Decreto legge 6 luglio 2011 n. 98 convertito in Legge 15 luglio 2011 n. 111 (in particolare artt. 16 e 20);
- Decreto legge 13 agosto 2011 n. 138 convertito in Legge 16 settembre 2011 n. 148 (in particolare art. 16);
- Decreto legge 6 luglio 2012 n. 95 convertito in Legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 7 agosto 2012, n. 135;
- legge 24 dicembre 2012 n. 228 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2013);
- D.l. 31 agosto 2013 n. 101 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" convertito in Legge 30.10.2013 n. 125";
- legge 27 dicembre 2013 n. 147 (legge di stabilità 2014), in particolare art. 1 commi 212;
- decreto legge 24/06/2014 n. 90 convertito in L. 11 agosto 2014 n. 114, artt. 1, 3, 4, 5, 6 e 11;
- Legge 23.12.2014 n. 190 (Legge di Stabilità 2015), art. 1 commi 254-255 (proroga blocco contrattazione ed incrementi stipendiali del pubblico impiego), art. 1 commi da 421 a 428 e comma 430 (vincoli alle procedure di assunzione di mobilità del personale dei comuni per la ricollocazione del personale in esubero delle province e delle città metropolitane);
- D.L. 19 giugno 2015, n. 78 recante "Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali", in particolare artt. 4 "Disposizioni in materia di personale" e 5 "Misure in materia di polizia provinciale";
- Legge di Stabilità 2016, n. 208 del 28/12/2015, articolo 1, commi 226 – 236, 762;
- Legge di Bilancio 11.12.2016 n. 232 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019", articolo 1 comma 368 (Graduatorie concorsi pubblici), comma 445 sui limiti di spese di personale a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni (rif. art. 9 comma 28 L. 78/2010) – commi 475-476 in merito alla sanzione del divieto di assunzione in caso di mancato invio della certificazione del bilancio nei termini stabiliti);
- Decreto legge 24 giugno 2016 n. 113 recante misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali ed il territorio convertito con modificazioni in legge 7 agosto 2016 n. 160, art. 16, commi 1, 1bis e 1ter;
- Decreto legge 20 febbraio 2017 n. 14 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città", art. 7 "Ulteriori strumenti ed obiettivi per l'attuazione di iniziative congiunte";
- Decreto legge 24 aprile 2017 n. 50 "Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo", convertita in Legge 21 giugno 2017 n. 96;
- Legge 27-12-2017 n. 205 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020" che conferma le disposizioni vigenti in materia di personale;
- la legge 30 dicembre 2018, n. 145, pubblicata nel Supplemento ordinario della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 62/L, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", in particolare articolo 1 comma 130, commi 360 ss., in materia di convenzioni per l'utilizzo congiunto di personale pubblico, di validità delle graduatorie, di assunzioni di personale nella pubblica amministrazione, di concorsi unici;

- il Disegno di legge recante Interventi per la Concretezza delle azioni delle Pubbliche Amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo, in particolare artt. 3 e 4, anche se prevalentemente orientate alle Amministrazioni dello Stato e comunque diverse dagli enti locali;

RICHIAMATO in particolare l'art. 1, comma 557, 557 bis e 557 quater della L. 27 dicembre 2006 n. 296;

DATO ATTO che **per l'anno 2020** la percentuale di assunzione a copertura del *turn over* è, stante le normative in materia, pari al 100% della spesa per il personale cessato, in quanto riprende piena vigenza l'art. 3 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito in Legge 11 agosto 2014 n. 114, rispettivamente, comma 5 per tutti gli enti sottoposti al "patto di stabilità interno", ora "pareggio di bilancio", in assenza di disposizioni in deroga, e comma 5-quater, temporaneamente disapplicato per gli enti virtuosi, con riferimento agli anni 2017 e 2018, dall'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (L. Stabilità 2016);

VISTO il decreto del Ministro dell'interno del 10 aprile 2017 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019" ai sensi dell'articolo 263, comma 2, del T.u.ee.ll., che prevede per i comuni con popolazione compresa tra 5000 e 9999 abitanti il rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica pari a 1/159, mentre per il Comune di Casaleone (n. 5569 abitanti al 31-12-2019 / 20 dipendenti) il rapporto è pari ad 1/278, quindi inferiore al rapporto medio, e dato atto che la circolare ministeriale prot. n. 6301 del 24/04/2017 rende la disposizione applicabile per gli enti che delibereranno la rideterminazione della dotazione organica a far data dal quindicesimo giorno dalla pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.l. 90/2014 convertito in L. 114/2014 *"A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente."*;

VISTA la L. n. 26 del 28 marzo 2019 di conversione del D.L. 4/2019 (Decreto sul Reddito di cittadinanza e Quota Cento), che ha introdotto al decreto stesso i seguenti articoli, pubblicata nella GU n.75 del 29-3-2019:  
art. 14-bis

*"1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni:*

*a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»;*

*b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti:*

*«5-sexies. 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.*

*5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi».*

*2. ... omissis ....*

*3. Le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".*

Art. 14-ter:

*"1. All'articolo 1, comma 361, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo le parole: «a concorso» sono aggiunte le seguenti: «nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori. Le graduatorie possono essere utilizzate anche per effettuare, entro i limiti percentuali stabiliti dalle disposizioni vigenti e comunque in via prioritaria rispetto alle convenzioni previste dall'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le assunzioni obbligatorie di cui agli articoli 3 e 18 della*

*medesima legge n. 68 del 1999, nonché quelle dei soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso».*

VISTO l'art. 33 del D.L. 34 del 30/04/2019 (Decreto Crescita) pubblicato in G.U. n. 100 del 30/04/2019, recante norme in materia di assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

CONSIDERATO che le nuove norme previste dal citato D.L. non sono immediatamente applicabili in quanto le disposizioni di dettaglio sono rinviate ad un 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 da adottarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto Legge e che tale decreto non è ancora stato definito né pubblicato;

RICHIAMATA in merito la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – n. 25/SEAUT/2017/QMIG del 14 novembre 2017 che, **in materia di capacità assunzionali**, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, per esigenze di certezza delle risorse disponibili ed ai fini di una corretta programmazione della spesa, ha enunciato i seguenti principi di diritto, invitando a conformarsi tutte le Sezioni Regionali di Controllo:

- *“a) 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;*
- *b) 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;*
- *c) 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”;*

ATTESO che, in materia di spesa per il personale di polizia locale:

- **il Decreto legge 20 febbraio 2017 n. 14** “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città”, art. 7 “Ulteriori strumenti ed obiettivi per l'attuazione di iniziative congiunte”, prevede **deroghe per le assunzioni del personale di polizia locale** e, nella fattispecie:
  - la facoltà, per i comuni che nell'anno precedente hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio, di assumere a tempo indeterminato, negli anni 2017 e 2018, personale di polizia locale, nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'art. 3 comma 5 del D.l. 90/2014, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia, cessato nell'anno precedente, fermo restando l'obbligo generale di contenimento della spesa di personale;
  - l'irrilevanza delle cessazioni dal servizio di personale di polizia locale ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo le percentuali dell'art. 1 comma 228 della legge n. 208/2015;
- **il Decreto legge 4 ottobre 2018 n. 113, convertito con modificazioni in Legge 1 dicembre 2018 n. 132**, art. 35-bis “Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale”
- 1. *“Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”;*

RICHIAMATE altresì le deliberazioni della Corte dei Conti-Sezione Regionale di Controllo per il Veneto n. 189/2018/PAR resa nell'adunanza del 22 maggio 2018 e n. 548/2018/PAR, resa nell'adunanza del 20 dicembre 2018, in relazione al concetto di *dotazione organica* come introdotto dalle linee guida pubblicate in G.U. il 27.07.2018 oggetto del decreto 08.05.2018, *non più quale mera elencazione di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili professionali ma dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale*;

VISTE le dimissioni volontarie di n. 2 unità di personale: una di cat. B presso il Settore Tecnico Lavori Pubblici presentata in data 27/01/2020 al nr. 650 di prot. e una di cat. D presso il Settore Edilizia Privata/Settore Tecnico Lavori Pubblici presentata in data 27/09/2019 al nr. 10033 di prot;

RITENUTO quindi di indicare le priorità in termini di fabbisogni professionali per il triennio 2020-2022, come da scheda allegata al presente provvedimento sotto la lettera "A";

CONSIDERATO che l'ente può dunque modificare la pianificazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sopravvenute (ricognizione delle cessazioni dal servizio, capacità assunzionali e relativa residua capacità assunzionale) e di correlate previsioni finanziarie, sia in riferimento ad eventuali intervenute cogenti modifiche normative, con particolare riferimento al limite spese di personale ed al pareggio di bilancio, nonché per l'analisi della sostenibilità economico-finanziaria dei trattamenti stipendiali;

RICHIAMATE le disposizioni vigenti in materia di mobilità, graduatorie ed assunzioni ed, in particolare:

- art. 30 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 ss.mm.ii.;
- decreto legge 31 agosto 2013 n. 101 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" convertito in legge con modificazioni dall'art. 1 comma 1 della Legge 30 ottobre 2013 n. 125, articolo 3 "Misure urgenti in materia di mobilità nel pubblico impiego e nelle società partecipate";
- decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito in L. 11 agosto 2014 n. 114, articolo 4 "Mobilità obbligatoria e volontaria";

PRESO ATTO delle modifiche all'utilizzo delle graduatorie concorsuali approvate da altre pubbliche amministrazioni per l'immissione di nuove unità di personale a seguito infruttuoso esperimento della mobilità esterna volontaria e d'ufficio, apportate dall'articolo 1, comma 360 e seguenti, della Legge n. 145/2018 (L. Bilancio 2019);

VISTA altresì la più recente giurisprudenza amministrativa e contabile in materia di scorrimento di graduatorie vigenti da parte dell'Ente che le ha approvate e, previo accordo, da altre Pubbliche Amministrazioni, anche in relazione all'opzione alternativa di indizione di una distinta procedura concorsuale:

- la deliberazione della Sezione Regionale di Controllo per il Veneto n. 189/2018/PAR, che recita

***“L'utilizzo delle graduatorie è motivato, infatti, dalla necessità di ridurre la spesa pubblica, evitando l'indizione di nuovi concorsi per il reclutamento del personale e contestualmente attuare i principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, tenuto conto del costo e dei tempi per l'esperimento di procedure concorsuali.***

La normativa statale, infatti, già prevedeva, all'art. 9, comma 1, della legge n.3/2003, che *“le Amministrazioni dello Stato [...] e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione”*, secondo le *“modalità e i criteri stabiliti [in apposito] regolamento, emanato ai sensi dell'art. 17, comma 2, della l. n°400/1988, su proposta del Ministro della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze”*. ***Nel perdurare della mancata adozione del predetto regolamento, l'art. 3, comma 61, della legge n. 350/2003, aveva poi stabilito che, “in attesa dell'emanazione del [menzionato] regolamento, le amministrazioni pubbliche [...] possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate”.***

RICHIAMATO l'art. 1, commi 147-148 e 149 della Legge 160/2019, Legge di Bilancio 2020, di cui



rispettivamente:

- il comma 147 ridefinisce le regole di utilizzo delle graduatorie vigenti, contenute nel comma 362 della Legge 145/2018, come modificato dal D.L 101/2019, convertito in legge 128/2019, consentendo agli enti di risalire, per lo scorrimento, fino alle graduatorie approvate dall'anno 2011 incluso;
- il comma 148 abroga i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'art. 1 della legge 30/12/2018 n. 145, Legge di Bilancio 2019;
- il comma 149 riduce da tre a due anni il periodo di validità delle graduatorie dei concorsi pubblici, previsto dall'art. 35, comma 5-ter, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;

DATO ATTO che in questo ente non sussistono graduatorie vigenti con vincitori per assunzioni a tempo indeterminato dei profili professionali da acquisire;

RICHIAMATI gli articoli 34 "*Gestione del personale in disponibilità*" e 34bis "Disposizioni in materia di mobilità del personale" del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 ss.mm.ii. e dato atto della procedura ivi prevista a pena di nullità di diritto dell'assunzione in violazione della medesima, sia in caso di bando di concorso che di procedura di mobilità finalizzata all'assunzione;

PRESO ATTO che la spesa per personale di altri enti locali in convenzione ex art. 14 C.c.n.l. comparto Regioni-Autonomie Locali del 22.01.2004, istituito richiamato dal C.c.n.l. comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, artt. 13 e 17, e dall'art. 1 comma 124 della Legge n. 145/2018, non rientra tra le spese di personale a tempo determinato, come altresì confermato dalle Linee Guida al Rendiconto 2014 approvate con deliberazione della Corte dei Conti-Sezione delle Autonomie – n. 13/SEZAUT/2015/INPR;

CONSIDERATO che verranno esperite le verifiche preliminari in merito ad adempimenti ed al rispetto di specifici parametri economico-finanziari posti dalle normative vigenti per procedere ad assunzioni di personale negli enti locali (adozione Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2020-2022, ricognizione delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero Anno 2020, riduzione spese di personale rispetto alla spesa nel triennio 2011-2013, contenimento spese trattamento economico accessorio, approvazione del Piano esecutivo di gestione -parte obiettivi/Piano delle performance 2020/2022, adozione Piano triennale di azioni positive 2020-2022, rispetto del pareggio di bilancio 2019, approvazione bilancio di previsione 2020/2022, rendiconto di gestione 2019 e bilancio consolidato 2019, trasmissione informazioni alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche del Bilancio di Previsione 2020/2022- Rendiconto 2019 e Bilancio Consolidato 2019, insussistenza condizioni di dissesto o di deficitarietà strutturale , obbligo di certificazione dei crediti);

RILEVATO che il Comune di Casaleone rispetta le condizioni finanziarie vincolanti in materia di politiche del personale ed in particolare il principio del contenimento della spesa del personale, **come da prospetto Allegato "B"**;

CONSIDERATO che per l'anno 2019 risultano rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica;

DATO ATTO che l'Ente risulta in equilibrio, in via previsionale, per l'anno 2020;

ATTESO che il Comune di Casaleone ha pertanto spazio per procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale come da prospetto di calcolo allegato al presente atto sotto la lettera "D";

VALUTATI altresì, *medio tempore*, strumenti di flessibilità del rapporto di lavoro/servizio, mediante assegnazione di unità di personale a più servizi, processi di mobilità interna, convenzioni di servizio, utilizzo congiunto di personale in servizio presso altri enti per far fronte anche a temporanei fabbisogni professionali od alla gestione di carichi di lavoro o di specifiche progettualità di miglioramento dei livelli di erogazione dei servizi, incremento dell'orario di lavoro delle unità di personale a tempo parziale e trasformazione in orario a tempo pieno, percorsi specifici o settoriali di formazione per lo svolgimento di mansioni inerenti la categoria di inquadramento, eventuali progressioni di carriera (all'interno della medesima area o fra aree diverse);

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 18/03/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvata la Nota di Aggiornamento Tecnico al Documento unico di programmazione 2019/2021;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 18/03/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2019/2021 e documenti allegati;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 25/03/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato adottato il Piano esecutivo di gestione 2019 - parte contabile ed autorizzati i Responsabili di Settore a compiere le operazioni di gestione tecnico-finanziaria secondo i principi previsti dagli artt. 107 e 169 del D.Lgs. 267/2000 ss.mm.ii.;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 12/06/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato adottato il Piano esecutivo di gestione -parte obiettivi/Piano delle performance 2019/2021;

VISTO lo Statuto comunale;

RICHIAMATO il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO che sugli atti di valenza generale concernenti l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane è previsto che l'Ente informi tempestivamente i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Autonomie Locali e le R.s.u. (artt. 4 e 5, comma 3, lett. c) del C.c.n.l. comparto "Funzioni Locali" 2016-2018 del 21.05.2018 ed art. 9 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.);

RITENUTO pertanto, in considerazione delle linee argomentative di fatto e dei principi di diritto esposti, di adottare il piano dei fabbisogni di personale anni 2020-2021-2022 come da schema allegato "A" alla presente deliberazione, in ragione delle prospettate esigenze di reperire unità di personale vacante nel corso del corrente anno, nel rispetto della dotazione organica intesa come limite di spesa potenziale massima (€ 965.759,06 – valore spesa di personale media del triennio 2011-2013) – schema allegato "C" - secondo quanto espresso dall'art. 6 comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii. e dalle Linee di indirizzo approvate con D.M. 8.05.2018, al fine di accrescere efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa;

DATO ATTO che il piano dei fabbisogni ed ogni sua modifica deve essere sottoposto ai controlli previsti dall'ordinamento al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, come previsto dalle Linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile del Responsabile del Settore competente, espressi ai sensi dell'art. 49 comma 1 – del D.Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.) e successive modifiche ed integrazioni;

DATO ATTO che il presente provvedimento è propedeutico all'approvazione della nota di aggiornamento al D.U.P., che conterrà il Piano dei fabbisogni di cui al presente atto, e sul quale verrà successivamente acquisito il prescritto parere dell'Organo di Revisione;

Tutto ciò premesso e richiamato,

Con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge;

## D E L I B E R A

1. Di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di adottare il piano dei fabbisogni di personale Anni 2020-2021-2022 come da **allegato A** alla presente deliberazione, nel rispetto della dotazione organica intesa come limite di spesa potenziale massima (€ 965.759,06 – valore spesa di personale media del triennio 2011-2013) – **allegato C** - secondo quanto espresso dall'art. 6 comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii. e dalle Linee di indirizzo approvate con D.M. 8.05.2018;

3. Di dare altresì atto che, come attestato nel prospetto “Ricognizione della spesa del personale triennio 2011-2013 e previsionale anni 2020-2021-2022” - **allegato B** - la spesa di personale anni 2020-2021-2022 è, in termini previsionali, inferiore alla spesa media del triennio 2011-2013 pari ad € 965.759,06 - anche in relazione alle opzioni previste dal piano dei fabbisogni, a norma dell'art. 3, comma 5bis, del D.l. 90/2014 convertito in L. 114/2014 di modifica dell'art. 1 comma 557quater della Legge n. 296/2006;
4. Di dare atto in via previsionale che nel triennio 2020-2022 l'Ente matura nuove capacità assunzionali in relazione alla cessazione dal servizio di n. 1 unità di Cat. B e n. 1 unità di Cat. D entro il 31.12.2020 e che le facoltà assunzionali correlate ai resti del quinquennio 2015-2019 sono quantificate come da schema **allegato “D”**;
5. Di rilevare che la presente direttiva è coerente con la programmazione economico-finanziaria 2020/2022;
6. Di allegare il presente provvedimento alla nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il periodo 2020-2022, dando atto che ogni modifica al Piano triennale dei fabbisogni aggiorna automaticamente il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il medesimo periodo;
7. Di dare atto che l'Ente procederà comunque nel rispetto dei vincoli in materia assunzionale e di spesa di personale, previsti dalle normative vigenti, con riferimento alle procedure di acquisizione a tempo indeterminato o determinato, valutando in tale ultimo caso anche le disposizioni in materia di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.l. 78/2010 ss.mm.ii., nel quale non rientrano le spese per il personale in convenzione ex art. 14 C.c.n.l. 22/01/2004 (rif. Linee guida Questionario Rendiconto Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo Veneto);
8. Di demandare ai competenti Responsabili di Servizio l'attuazione del presente atto di indirizzo in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi, in conformità agli articoli 89 comma 6 e 107 del D. Lgs. n. 267/2000 ed all'art. 5 del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165 ss.mm.ii., che prevede la competenza degli organi preposti alla gestione per l'assunzione di ogni determinazione organizzativa, nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi dell'Ente, al fine di assicurare l'attuazione dei principi di efficienza e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
9. Di demandare in particolare al competente Responsabile di Servizio, in attuazione di quanto previsto dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2006, l'adozione delle più opportune misure gestionali per garantire la soddisfazione dei fabbisogni professionali e delle priorità sul piano organizzativo e gestionale evidenziati con il presente atto di indirizzo, compatibilmente con il regime delle assunzioni negli Enti Locali, con la disciplina giuridica delle singole tipologie contrattuali e con la vigente disciplina sulla spesa di personale, in rapporto alle effettive disponibilità finanziarie;
10. Di precisare che il piano triennale del fabbisogno del personale potrà essere ulteriormente rivisto in relazione a nuove e diverse esigenze organizzative ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali o spesa;
11. Di informare le OO.SS. e le R.S.U. dell'adozione del presente provvedimento ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli artt. 4 e 5, comma 3, lett. c) del C.c.n.l. comparto “Funzioni Locali” 2016-2018 del 21.05.2018 ed art. 9 del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.;
12. DI DICHIARARE, con successiva e separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 D.Lgs. 267/2000;
13. Di trasmettere il presente provvedimento in elenco ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.) ss.mm.ii..

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.

OGGETTO	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 - art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 D.M. 8 maggio 2018
---------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco  
F.to Gennari Andrea

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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  
F.to Mazzocco Chiara

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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.

# PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 - art. 6  
D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 D.M. 8 maggio 2018**

## Regolarita' tecnica

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

Data 21-02-20

Il Responsabile del servizio  
F.to Farinazzo Roberta

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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.

# PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 - art. 6  
D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 D.M. 8 maggio 2018**

## Regolarita' contabile

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

Data 21-02-20

Il Responsabile del servizio  
F.to Farinazzo Roberta

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 13 del 21-02-2020**

**Oggetto: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 - art.  
6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 D.M. 8 maggio 2018**

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 159.

li 28-02-2020

L' INCARICATO  
F.to Bonfante Lucia

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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



Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 13 del 21-02-2020**

**Oggetto: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022 - art.  
6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 D.M. 8 maggio 2018**

---

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

**L'INCARICATO  
F.to Bonfante Lucia**

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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