CITTÀ DI VENTIMIGLIA

(PROVINCIA DI IMPERIA)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL
COMMISSARIO STRAORDINARIO
ADOTTATA CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 157 del 25/08/2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABISOGNO DEL PERSONALE 2022/2023/2024 – ANNUALITA' 2022 – INTEGRAZIONE

L'anno **duemilaventidue addì venticinque del mese di agosto** alle ore 12:30 nella solita sala delle riunioni della Residenza Municipale,

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

con i poteri della GIUNTA COMUNALE

Dott. Samuele De Lucia

assistito dal Segretario Generale Dott.ssa Monica Di Marco il quale provvede alla redazione del presente verbale;

PREMESSO CHE il Presidente della Repubblica con decreto del 13/07/2022, viste le dimissioni rassegnate, con atti separati contemporaneamente acquisiti al protocollo dell'ente, a seguito delle quali non può essere assicurato il normale funzionamento degli organi e dei servizi, su proposta del Ministro dell'Interno, ha sciolto il Consiglio Comunale di Ventimiglia e nominato Commissario Straordinario il dott. Samuele De Lucia;

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

- l’art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’art. 33, del D.Lgs 165/2001;
- l’art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali 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;
- l’art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l’art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;*
- in materia di dotazione organica l’art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- in attuazione di quanto previsto dall’art. 22, comma 1, del D.Lgs 75/2017, con Decreto 8.5.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni”;
- le linee guida di cui al decreto ministeriale in questione definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni sono tenute ad adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Agli enti territoriali è ancora riconosciuta autonomia nella definizione dei piani, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- le linee guida lasciano ampio spazio agli enti locali, individuando comunque per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima”, in questi termini: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”;*

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

DATO QUINDI ATTO CHE, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente impostare la programmazione delle nuove assunzioni tenendo conto di tale limite di spesa potenziale massima, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale, in modo che entro tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs 165/2001, 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;

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, c.d. "Decreto Crescita", convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 162/2019, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, rispetto al previgente sistema che prevedeva la determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente, con la possibilità a determinate condizioni di utilizzare anche negli anni successivi i residui di budget non impiegati;

CONSIDERATO CHE il quadro normativo che è venuto a delinearsi con l'approvazione del D.L. 34/2019 è stato poi ulteriormente definito con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato all'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO CHE:

- con deliberazione della G.C. n. 102 del 12/05/2022 è stato aggiornato il piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024, per l'annualità 2022 come di seguito indicato:

categoria	profilo	2022	2023	2024	totale
D	Funzionario Tecnico	3	1	1	5
C	Istruttore Ammnistrativo	6 (di cui n. 3 residui della programmazione 2021)	3	3	12

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

C	Agente di Polizia Locale	2	0	0	2
B e/o C	diversamente abile ex art. 18 legge 68/99	1			1
B e/o C	categoria protetta		1		1
TOTALE ASSUNZIONI		12	5	4	21
TOTALE ASSUNZIONI TRIENNO 2022/2024					21

- ci si riserva di aggiornare successivamente il calcolo tra spese del personale ed entrate, come definito dal citato D.M. 17 marzo 2020 e come descritto in dettaglio nella Circolare Ministeriale bollinata in data 8 giugno 2020, in base ai dati ricavati dallo schema di Rendiconto 2021, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 07/04/2022 da sottoporre a successiva approvazione da parte del Consiglio Comunale, dai quali si ricava una percentuale pari al 22,76%, tenuto conto della fascia demografica dell'Ente, percentuale che si colloca sotto il valore soglia del 27% **(allegato A)**;

CONFERMATO che l'Ente ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,76%, per cui è possibile procedere all'assunzione di personale incrementando la relativa spesa per un massimo pari ad € 1.109.490,30 così come dettagliato nel prospetto - **allegato A** - che illustra in dettaglio come è stato eseguito questo calcolo;

RICHIAMATO il contenuto della Circolare Ministeriale interpretativa del D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, bollinata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 8.6.2020 a seguito dell'esame da parte della Corte dei Conti, nella quale si descrivono in dettaglio gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate;

CONSIDERATO CHE con la citata deliberazione G.C. n. 102 del 12/05/2022 sono stati previsti n. 21 posti (di cui n. 3 già inseriti nella programmazione fabbisogno 2021) da ricoprire mediante le fattispecie normativamente ammesse:

- selezioni pubbliche;
- mobilità ex articolo 30 d.lgs 165/2001;
- chiamata numerica/convenzione/concorso per assunzione di disabili e/o categorie protette (articolo 18, 68/99); (con percentuale di part time che verrà successivamente definita dall'Ente) in attesa di sottoscrizione idonea convenzione con centro impiego (categoria B o C);
- progressioni verticali ai sensi dell'articolo 22 del d.lgs 75/2017 e/o articolo 6 del d.l. 80/2021;

CONSIDERATO CHE, ad oggi, si intende confermare l'ultimo aggiornamento del piano del fabbisogno del personale triennio 2022/2024 ed annualità 2022 e che si intende programmare una progressione verticale per l'anno 2022 ed una nell'anno 2023 in categoria D1;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

DATO ATTO PERTANTO CHE l'attuazione del piano delle assunzioni relativo all'anno 2022 non comporta in base ai dati attuali l'incremento del rapporto tra le spese di personale e le entrate come definitivo a seguito dell'approvazione del rendiconto 2021, e pertanto si realizza già in sede di programmazione il rispetto della condizione fissata dal D.M. 17 marzo 2020 per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato, data la collocazione del Comune di Ventimiglia nella fascia F della tabella 1 del decreto citato;

PRESO PERTANTO ATTO, che:

- la capacità assunzionale dell'ente non è più basata, come negli anni passati, sulla formazione di un budget per effetto delle cessazioni di personale, ma piuttosto sul concetto di sostenibilità finanziaria come introdotto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e come meglio definito con il D.M. 17 marzo 2020;
- la programmazione delle assunzioni per l'anno 2022, comprensiva delle modifiche apportate con questo aggiornamento, consente di rispettare i vincoli imposti dalla nuova normativa;
- la programmazione delle assunzioni per il triennio 2022-2024, in rapporto allo sviluppo della spesa potenziale massima, rispetta i vincoli sul contenimento della spesa di personale;

DATO PERTANTO ATTO CHE il Comune di Ventimiglia ha rispettato, per l'anno 2022, tutte le condizioni richieste dalla normativa per poter procedere ad assunzioni, ed in particolare:

- rispetto degli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio, posto che a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo;
- rispetto al principio di contenimento della spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e quater della L. n. 296/2006: la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011, 2012, 2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, e ss.mm.ii.;
- rispetto delle previsioni di cui all'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e relativo DPCM attuativo del 17/03/2020 e circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/05/2020;
- l'insussistenza di situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale, né in relazione alle attività svolte dai Servizi dell'Ente, né in riferimento alla situazione finanziaria, nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001 (come da certificazione dei dirigenti agli atti dell'ufficio personale);
- l'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 in materia di pari opportunità con la delibera di Giunta comunale n. 11 del 20/01/2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. N.198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005 n. 246, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 144 del 30/07/2020;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

- l’approvazione, entro i termini previsti, del Bilancio di previsione 2022/2024 e del Documento unico di programmazione 2022/2024, lo schema di approvazione del Rendiconto della gestione 2021, citato in appresso, l’invio dei dati alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni, come richiesto dall’art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016;

DATO ATTO, ALTRESÌ, CHE con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 04/01/2022 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022/2024 che, insieme al Documento unico di programmazione 2022/2024, costituisce il Piano della performance del Comune di Ventimiglia, la cui adozione rappresenta un presupposto necessario per procedere alle assunzioni di personale come previsto dall’art. 10 del D.Lgs 150/2009;

RITENUTO, PERTANTO, di approvare l’aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, come di seguito indicato:

categoria	profilo	2022	2023	2024	totale
D	Istruttore Direttivo Tecnico	3		1	4
D	Istruttore Direttivo Polizia Locale		1		1
C	Istruttore Ammnistrativo	6 (di cui n. 3 residui della programmazione 2021)	3	3	12
C	Agente di Polizia Locale	2	0	0	2
B e/o C	diversamente abile ex art. 18 legge 68/99		1		1
B e/o C	categoria protetta	1			1
TOTALE ASSUNZIONI		12	5	4	21
TOTALE ASSUNZIONI TRIENNO 2022/2024					21

CONSIDERATO CHE, a seguito delle novità introdotte dal D. Lgs 75/2017, ogni riferimento corrente alla dotazione organica è da intendersi come un valore finanziario, e non come numero di dipendenti per ogni categoria contrattuale o profilo professionale. In sostanza, la dotazione organica di ogni amministrazione è data dal personale già assunto sommato a quello che sarà possibile acquisire nel rispetto di tutti i vincoli di natura normativa e finanziaria. Tenuto conto di ciò:

- si dà atto, ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs 165/2001, che allo stato attuale non si evidenziano casi di soprannumero o comunque eccedenze di personale;
- in coerenza con quanto ora previsto dal citato art. 6 del D.Lgs 165/2001, che stabilisce di indicare in sede di programmazione dei fabbisogni di personale la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, di dà atto che in caso di completa attuazione delle assunzioni programmate che avrebbero un

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

incremento della dotazione organica attuale pur nel rispetto di limiti di spesa determinati dalla normativa vigente;

DATO ATTO CHE del presente aggiornamento alla programmazione triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024 sarà data comunicazione alle OO.SS.;

CONFERMATO dunque che l'ipotetica facoltà assunzionale pari ad € 1.109.490,30 è stanziata a bilancio all'interno del macroaggregato BDPAP 1.01 per € 363.509,84, pari alla previsione del fabbisogno di personale dell'anno 2022, anche considerando le successive programmate cessazioni del personale per un risparmio di € 201.544,29 totali, come da prospetto **allegato B**);

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che è già stato acquisito il parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, relativo alla coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, con la programmazione 2022/2024 – annualità 2022;

VISTO il piano occupazionale 2022 – 2024, predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata, tenuto conto che lo stesso si deve ritenere suscettibile di cambiamenti, nel rispetto dei vincoli di legge, alla luce delle emanande disposizioni in materia pensionistica e tenuto altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato B) alla presente deliberazione;

PRESO ATTO CHE le apposite *"Linee di indirizzo"* fornite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con il Decreto 8 maggio 2018, in merito ai piani triennali dei fabbisogni del personale (PTFP) ammettono che "*il PTFP si sviluppa, come previsto dall'art. 6 citato, 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. 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*".

Ne consegue che "*le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento"* (Linee guida, par. 2.1.).

"Il piano triennale dei fabbisogni deve "indicare, sempre nello spirito del miglior utilizzo delle risorse, eventuali progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

quanto previsto dall'art. 22, comma 15, del d. lgs. n. 75 del 2017."

EVIDENZIATO CHE n. 2 posti da FUNZIONARIO, Cat. D, di quelli previsti dal piano del fabbisogno occupazionale 2022 – 2024, sono destinati ad essere coperti mediante progressione verticale, ai sensi dell'articolo 22 del d.lgs 75/2017 e/o articolo 6 del d.l. 80/2021;

DATO ATTO CHE*:*

- 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;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 09/09/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto: *"deliberazione della Giunta Comunale n. 171 del 03/10/2019 – modificazioni ed integrazioni alla macrostruttura" e ss.mm.ii.;*

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001;

VISTO il Decreto Legislativo – 18/08/2000, n. 267 – Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

VISTO il vigente Statuto dell'Ente;

VISTO il regolamento sul funzionamento della Giunta Comunale approvato con DGC n. 65 del 31/03/2022;

ACQUISITI i pareri favorevoli di cui agli artt. 49 e 147 bis del D.lgs. 267/2000, alla presente allegati, espressi per la regolarità tecnica e contabile dal Dirigente dell'Area Amministrativa e Finanziaria Segretario Generale Dott.ssa Monica Di Marco;

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, la vigente macrostruttura e la vigente dotazione organica;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n° 92 del 21/12/2021, esecutiva, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022/2024;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

VISTE le deliberazioni di Giunta Comunale n° 3 del 04/01/2022, esecutiva, di approvazione e di assegnazione del P.E.G. 2022/2024, parte finanziaria e n. 59 del 24/03/2022, esecutiva, di approvazione del piano della performance 2022/2024;

tutto ciò premesso, con voti unanimi favorevoli legalmente espressi

DELIBERA

1) DI DARE ATTO che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all'articolo 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 aprile 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale del rendiconto dell'anno 2021 e le entrate correnti del triennio 2018/2020, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, è pari al 22,76% (Fascia A, come rilevabile dall'**Allegato A**);

2) DI CONFERMARE l'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 e del piano annuale 2022, come evidenziato in narrativa e come definito nel prospetto (**Allegato B**);

3) DI DISPORRE che n. 2 posti da FUNZIONARIO, Cat. D, di quelli previsti dal piano del fabbisogno occupazionale 2022 – 2024, sono destinati ad essere coperti mediante progressione verticale, ai sensi dell'articolo 22 del d.lgs 75/2017 e/o articolo 6 del d.l. 80/2021 ed in particolare n. 1 nel 2022 e n. 1 nel 2023;

4) DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa del personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

5) DI DARE ATTO che le risorse necessarie per la realizzazione delle assunzioni previste nel Piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2022 a tempo indeterminato, risultano stanziate nel bilancio di previsione 2022/2024 con sufficiente disponibilità;

6) DI RISERVARSI la modifica o integrazione del presente Piano in coerenza con l'andamento del monitoraggio degli equilibri di bilancio, e con le esigenze relative allo svolgimento dell'attività istituzionali e dei servizi pubblici;

7) DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 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;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

8) DI DEMANDARE all'Ufficio Personale l'attuazione del presente provvedimento;

9) DI DARE COMUNICAZIONE della presente Deliberazione ai Capi – Gruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs 18/08/2000 n. 267;

SUCCESSIVAMENTE, su proposta del Presidente

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
con i poteri della GIUNTA COMUNALE

ATTESA l'urgenza imposta dalla volontà di concludere tempestivamente il procedimento;

VISTO l'art. 134, comma 4, del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali., approvato con D.Lgs 18/08/2000 n. 267;

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile (art. 134 co. 4 del TUEL).

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

IL SEGRETARIO GENERALE	IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
MONICA DI MARCO / ArubaPEC S.p.A.	*Dott. Samuele De Lucia*

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa