



COMUNE DI MARENE
Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 10

OGGETTO: PERSONALE – APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

L'anno **duemilaventitre**, addì **otto**, del mese di **febbraio**, alle ore **12** e minuti **30**, nella solita sala delle riunioni, previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente ordinamento delle autonomie locali di cui al D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i., vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
BARBERO ROBERTA	SINDACO	X	
RACCA MARCO	ASSESSORE	X	
ARRIGO VALENTINA	ASSESSORE	X	
CRAVERO GIANLUCA	ASSESSORE	X	
DENINOTTI ALBERTO	ASSESSORE		X
Totale		4	1

Assiste alla adunanza il Segretario Comunale Signora **PEZZINI dott.ssa ROBERTA** la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Signora **BARBERO ROBERTA** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PERSONALE – APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, 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;
- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Preso atto che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018. In particolare, le 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 altre norme specifiche vigenti.

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Pertanto, stando alle indicazioni riportate nelle "Linee di indirizzo" la dotazione organica è un numero, un valore, un importo che per gli enti locali è pari al massimo sostenibile di spesa di personale.

Visto:

- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: *"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;
- il decreto del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata il 08-06-2020 e pubblicata nella G.U. 226 DEL 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;
- l'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn-over, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 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;

Evidenziato che nell'attuale quadro normativo gli enti locali ed in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto;
- g) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 119 del 15.12.2021 è approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024;
- con deliberazione di G.C. n. 56 del 16.06.2022, è stato approvato il Piano Performance 2022/2024;

- con deliberazione di G.C. n. 20 del 13/02/2020 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2021/2023;
- il Comune di Marene, come attestato dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;
- con deliberazione di CC n. 41. del 21/12/2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- con deliberazione di CC n. 11. Del 26/04/2022, è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2021;
-

Dato atto che è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2023, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Marene non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

Ricordato che, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

Atteso che si è proceduto alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale e media delle entrate correnti, calcolate ai sensi del DM. 17/03/2020 (allegato A);

Evidenziato che i dati inseriti nell'allegato a) tengono conto di quanto disposto dal D.M. 21/10/2020 (pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020 ed entrato in vigore il 01.12.2020) per quanto riguarda le spese di personale delle sedi di segreteria convenzionata;

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021:	€. 425.840,25	
		= 21,12%
Media entrate al netto FCDE:	€.2.016.284,86	

Considerato che il citato DM stabilisce che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, i Comuni sono suddivisi in fasce demografiche ed il Comune di Marene si trova nella fascia demografica tra 3000 e 5000 abitanti;

Dato atto che in questo ente il rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2019, 2020, 2021 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio di previsione 2021 è pari al 21,12% e che il valore soglia per i Comuni da 3000 a 4999 abitanti è 27,20%;

Dato atto che ai Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

Verificato che le regole per gli enti virtuosi sono le seguenti:

- Spazi finanziari di assunzione determinati traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa (Tabella 1);

- Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 (Tabella 2) con eventuale possibilità dei resti;
- Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art.1, comma 557 o 562, della legge 296/2006;

DATO ATTO che per questo ente la percentuale che individua il valore soglia è il **27,20%** e, pertanto, questo ente si colloca al di sotto del valore soglia con la conseguenza che può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 per ciascuna fascia demografica, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

RILEVATO pertanto che il Comune di Marene dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari ad €. 150.817,22, fino al raggiungimento del primo valore soglia, come da conteggi di cui all'allegato a) alla presente deliberazione;

Considerato altresì che questo Ente può assumere personale in più negli spazi "nuovi" creati dal DM, ma eventuali cessazioni di personale in corso d'anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale e in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, possono essere sostituite purché non si superi la spesa "limite". Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un *incremento* della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata;

Tenuto conto delle assunzioni già preventivate nella programmazione triennale del fabbisogno personale 2022/2024, riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente;

Considerato, altresì, che:

- gli adempimenti per gli Enti locali stanno diventando sempre più numerosi e complessi, ragione per cui è buona norma verificare sul piano organizzativo tutti i possibili rimedi che possono consentire all'Ente una migliore soluzione organizzativa;
- con i dati ad oggi disponibili, questa Amministrazione ritiene opportuno prevedere l'assunzione nell'anno 2023, di n.1 "Istruttore direttivo amministrativo" – Cat. "D", a tempo pieno, presso l'Area Amministrativa;

Rilevato pertanto che risulta necessario:

- ✓ procedere alla sostituzione del personale dimissionario in invarianza di spesa di personale storica;
- ✓ individuare le sottoindicate figure professionali necessarie:
 - n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo di categoria D;
 -

Ritenuto pertanto, nel rispetto del suddetto spazio finanziario, approvare il fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come segue:

ANNO 2023

- assunzione di n. 1 unità di personale, Istruttore direttivo amministrativo di categoria “D” a tempo pieno e indeterminato, da destinare all’AREA AMMINISTRATIVA, in sostituzione di un unità di personale dimissionaria;

ANNI 2024/2025

Si rimanda la programmazione delle assunzioni relative al biennio in oggetto a successivo provvedimento a seguito esatta determinazione delle cessazioni che interverranno;

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell’arco del prossimo triennio, consente l’adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il “valore soglia” sopra citato;

Atteso che nella previsione del fabbisogno di personale del Comune di Marene per le annualità 2024-2025 non si prevedono ad oggi nuove assunzioni e/o sostituzioni. Qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni, ecc.) dovesse verificarsi una “vacanza di personale”, si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative, in materia di personale, in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

Visto l’art. 9, comma 28, del D.lg. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, il quale ha previsto per gli Enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 della L. 296/2006, dall’anno 2011, di contenere la propria spesa per assunzioni con contratti a tempo determinato, di somministrazione, di formazione e lavoro, di collaborazione e, in generale, di forme flessibili di lavoro, al 100% della spesa sostenuta nell’anno 2009;

Ritenuto pertanto, nel rispetto del tetto massimo di spesa, nonché di quello potenziale massimo, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, di ricorrere all’utilizzo dei contratti di lavoro flessibili per sostituire eventuale personale dimissionario e per rispondere ad esigenze necessarie ed indispensabili;

Dato atto, altresì, che in riferimento a quanto sopra precisato, si allega alla presente il fabbisogno di personale a valere per il triennio 2023/2025 (allegato B);

Considerato inoltre, che ai sensi dell’art. 1 comma 557 quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 gli Enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

Rilevato a tal fine che la spesa di personale in sede previsionale per il triennio 2023/2025 si mantiene nel rispetto del suddetto limite;

Dato atto che, ai sensi dell’art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall’art. 16 della Legge n. 183/2011 si attesta la mancanza di personale in soprannumero od in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell’ente;

Precisato che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Dato atto, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;

Atteso che è stata data informazione preventiva alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi dell'art 7 del CCNL 1/4/99 e smi;

Visto l'art. 48, comma 3, del D.Lgs 18.08.2000, n. 267;

Acquisito il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal responsabile del servizio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Acquisito il parere di regolarità contabile di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal Responsabile del servizio finanziario, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese nei modi di legge;

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2021 e le entrate correnti del triennio 2019/2021 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'anno 2021, è pari al 21,12%, come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera a);
3. di approvare l'allegato Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 (allegato b) stilato, sulla base delle cessazioni programmate, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come indicato in premessa, con riserva di apportare le modifiche necessarie, qualora si verificassero esigenze e condizioni tali da determinare mutazioni;
4. di dare atto che, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, per sostituire il personale dimissionario e per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, si procederà nel corso dell'anno 2023 e seguenti, ad assunzioni di personale a tempo determinato o altre forme di flessibilità, demandando al Segretario comunale di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie;

5. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025;
6. di dare atto che l'attuazione del piano consente il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale, sia per quanto riguarda il limite della spesa complessiva rappresentata dalla spesa media del triennio 2011-2013, sia per il tetto complessivo della spesa per lavoro flessibile, che dei limiti derivanti dalle cessazioni, nonché il rispetto dei limiti imposti dal D.M. del 17/03/2020;
7. di dare atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, non emergono situazioni di personale in esubero;
8. di dare atto, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;
9. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
10. 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;
11. di dare atto che è stata data informativa preventiva ai soggetti sindacali;
12. di demandare l'esecuzione del presente provvedimento ai responsabili dei servizi interessati.

SUCCESSIVAMENTE, con votazione unanime espressa in forma palese, per alzata di mano, il presente atto viene reso immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE
BARBERO ROBERTA**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
PEZZINI dott.ssa ROBERTA**

**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.*