



COMUNE DI OCCHIOBELLO

Città libera dai pesticidi

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 73 del 04/05/2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2022/2024 (PTFP). ANNUALITA' 2022.

L'anno duemilaventidue addì quattro del mese di maggio alle ore 15:00 nella Sede del Comune di OCCHIOBELLO.

La Giunta Municipale convocata con appositi avvisi si è oggi riunita.

COIZZI SONDRA	SINDACO	Presente
ZIOSI RAFFAELE	VICE SINDACO	Presente
LECCESE ENRICO	ASSESSORE	Presente
BORDIN LORENZA	ASSESSORE	Presente
VIARO MONICA	ASSESSORE	Presente
BELLA LAURA	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 6

Assenti n. 0

Non è presente il Presidente del Consiglio Comunale CORRAIN Matteo.

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE PALLARA Dott.ssa PATRIZIA.

La sig.ra COIZZI SONDRA in qualità di SINDACO dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

L' Assessore Laura Bella partecipa in modalità videoconferenza, come previsto dall'art. 5 del Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 11 del 29.04.2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 39 della legge n. 449/1997, che ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse umane per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

Visto l'art. 91 del d. lgs. n. 267/2000, ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

Visto altresì l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che 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;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art. 3 del D.L. 90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

Richiamate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle pubbliche amministrazioni, approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 173 del 27 luglio 2018;

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: *"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia*

applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Occhiobello appartiene alla fascia demografica "F" (popolazione da 10.000 a 59.999);

Rilevato che:

sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27%;

sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31%;

Accertato che il Comune di Occhiobello si colloca in una condizione di virtuosità finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2021 al netto di IRAP (euro 2.365.815,66) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2019-2021, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità 2021 (euro 9.330.568,83), risulta pari al 25,36%, come indicato nell'allegato prospetto A);

Considerato che ai sensi dell'art. 5 del DM 17.3.2010 in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 del DM, e nel limite del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, come nel prospetto allegato B);

Vista la precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 31 marzo 2021, esecutiva ai sensi di legge, mediante la quale si è provveduto all'aggiornamento piano triennale fabbisogni di personale anni 2021/2023 (PTFP). Verifica delle eccedenze e dotazione organica;

Considerato che in relazione a sopraggiunte esigenze organizzative conseguenti a cessazioni per pensionamenti e per dimissioni volontarie, con successivi atti n. 88/2021 e n. 188/2021, si integrava ed aggiornava il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 – piano occupazionale anno 2021 e 2022, approvato con atto di G.C. n. 35/2021;

Rilevato che nell'anno 2021, mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti, si è proceduto alla copertura di alcuni posti che si erano resi vacanti in organico;

Ravvisato che nelle more delle procedure assunzionali, questo Ente per rispondere ad esigenze di carattere organizzativo ha adottato la delibera di G.M. n. 39 del 23/03/2022, con la quale ha disposto a decorrere dal 01/04/2022, la mobilità interna definitiva di una unità di personale cat D. per sopperire alla vacanza del posto del dipendente cat D ex D.3 dimissionario per collocamento a riposo al 31/03/2022 e, nel contempo, ha disposto le linee di indirizzo per ulteriori provvedimenti di mobilità interna;

Alla luce di quanto sopra, si confermano per l'anno 2022 le assunzioni a tempo indeterminato a copertura dei posti ancora vacanti ma già previsti nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023:

Cat.	N. Unità	Costo annuo – tabellare con 13 [^]	Profilo professionale	Note – modalità assunzione
D	1	Euro 23.980,09	Istruttore direttivo Assistente sociale	Avvalimento graduatoria altro Ente o procedura concorsuale
C	1	Euro 22.039,41	Istruttore amministrativo	Avvalimento graduatoria altro Ente o procedura concorsuale

Ravvisato che:

- al protocollo dell'Ente al n. 3304 del 10/02/2022, è pervenuta la comunicazione di dimissioni dal servizio con diritto alla conservazione del posto di un dipendente, p.p. di Agente di P.L. categoria C., a far data dal 14/02/2022, (ultimo giorno di lavoro 13/02/2022), per prendere servizio quale vincitore di concorso pubblico presso altra Amministrazione;

- il 30/11/2022 n. 1 unità di personale p.p. Capo operaio cat. B.3. cesserà dal servizio per collocamento a riposo;

- al protocollo dell'Ente al n. 3315 del 10/02/2022, è pervenuta la comunicazione di fruizione del congedo biennale straordinario retribuito e con diritto alla conservazione del posto, di un dipendente p.p. di Cuoco, categoria B., a decorrere dal 01/06/2022, già assente dal servizio per la fruizione di altri istituti contrattuali;

Ritenuto, pertanto, necessario procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale del Comune di Occhiobello per il triennio 2022-2024, da aggiornare annualmente in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente;

Tenuto presente che la legge di stabilità 2012 è intervenuta modificando l'istituto delle eccedenze di personale ex art. 33 D.Lgs. n.165/01 e, pertanto, le pubbliche amministrazioni sono tenute a rilevare situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, osservandone le specifiche procedure ed osservandone la costante e puntuale verifica con riferimento alle diverse esigenze istituzionali e funzionali;

Vista la ricognizione effettuata dai Responsabili di Area per ciascuna struttura dell'organizzazione sulle eventuali situazioni di eccedenze di personale in relazione alle rispettive esigenze funzionali, effettuata nel mese di marzo 2022, evidenzia che non sono emerse situazioni di eccedenza di organico;

Visto che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati e che si stanno attuando (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

Considerato che il Piano occupazionale per l'anno 2022/2024, in linea con i piani ed i programmi dell'Ente, e nell'ottica del perseguimento dei principi di efficienza, efficacia, economicità e buon andamento dell'Ente, è il seguente:

ANNO 2022 - Personale a tempo indeterminato:

Si confermano le assunzioni a tempo indeterminato previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 – piano occupazionale anno 2021 e 2022, approvato con atto di G.C. n. 35/2021 e ss.mm.ii, dettagliate nel prospetto di cui sopra;

In merito alla copertura dei posti vacanti a seguito presentazione di n. 2 istanze (dimissioni volontarie e collocamento a riposo) specificate ai punti precedenti si prevede quanto segue:

Cat.	N. Unità	Costo annuo tabellare con 13 [^]	Profilo professionale	Note – modalità assunzione
------	----------	---	-----------------------	----------------------------

B3	1	Euro 20.652,45	Operaio specializzato	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente a decorrere dal 01/12/2022
D	1	Euro 23.980,09	Istruttore direttivo P.L	Mobilità/concorso o avvalimento graduatoria altro Ente a decorrere dal 01/09/2022

Si specifica che, in luogo della cat. C p.p. Agente di P.L., al fine di dotare il Comando di una figura specializzata con funzioni di coordinamento, si rende necessaria l'istituzione di una cat. D.;

ANNO 2022 - Personale a tempo determinato:

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 114/2014, che amplia la facoltà degli enti locali, in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, in tema di disciplina vincolistica per la spesa di personale relativamente al lavoro flessibile, in particolare con contratti a tempo determinato e con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 pari ad € 90.086,88;

Ritenuto altresì di prevedere che l'Ente possa procedere, ove ne ravvisi la necessità, al fine di garantire il corretto funzionamento degli Uffici e fermo restando il rispetto delle norme vigenti in materia:

- ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L.n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del Dlgs. n.165/2001 e s.m.i.);
- alla stipula di accordi con altri Enti al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale dipendente (a titolo esemplificativo, Convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004);
- all'utilizzo delle graduatorie a tempo indeterminato di altre Amministrazioni per assunzioni a tempo determinato;

Verificato che il numero dei contratti a tempo determinato (compreso quello in attivazione) è pari a n. 2;

Per quanto su esposto, al fine di sostituire il dipendente in servizio presso la mensa dell'asilo nido comunale, p.p. "Cuoco" cat. B., si prevede l'assunzione di n. 1 unità di personale cat. B.3 p.p. Cuoco, a tempo determinato e parziale (25 ore settimanali). Trattasi di sostituzione a tempo determinato per garantire ed assicurare il buon funzionamento della mensa dell'asilo nido e si procederà all'assunzione mediante avvalimento di graduatoria presso altri Enti o eventualmente anche mediante contratto di somministrazione di lavoro interinale;

ANNO 2023

Personale a tempo indeterminato: non si prevedono assunzioni;

ANNO 2024

Personale a tempo indeterminato: non si prevedono assunzioni;

Visto l'art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 2.457.860,58 e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L.292/2006 e in sede previsionale 2022 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, limite comunque derogabile ai sensi del già citato D.M. 17 marzo 2020 – All. E);

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati, come di seguito indicato e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale:

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 14/04/2021 avente ad oggetto "Approvazione aggiornamento Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2023, esecutiva ai sensi di legge;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 14/04/2021 ad oggetto: "Bilancio Unico Armonizzato 2021-2022-2023", esecutiva ai sensi di legge;
- il Piano delle performance 2021/2023 (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 78 del 26 maggio 2021);

Ricordato che il piano triennale dei fabbisogni del personale ha una valenza triennale ma deve essere approvato annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

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

Di dare atto che oltre alle cessazioni specificate sopra, non è attualmente previsto personale che nel 2022/2024 cesserà per dimissioni o collocamento a riposo salvo diversi e nuovi provvedimenti in materia pensionistica;

Dato atto che il D.M. 17 marzo 2020 non fa distinzioni tra "posti nuovi" e sostituzioni di personale cessato e si riferisce in ogni caso alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e che di conseguenza tutte le assunzioni, a prescindere dalla loro modalità (mobilità tra enti, concorsi, scorrimenti di graduatoria) e dalla loro finalità (sostituzione di personale cessato, incremento del personale di una determinata categoria e profilo a prescindere dalle cessazioni avvenute o previste), incidono sulle spese di personale rilevanti ai fini dell'applicazione dei nuovi criteri di sostenibilità e ai fini del calcolo degli incrementi di spesa ammissibili;

Verificato quindi che, alla luce di quanto sopra riportato, il programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, risulta rispettoso di quanto disposto dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dal Decreto ministeriale 17 marzo 2020, applicativo di tale norma;

Visti:

l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (delibera n. 31 del 12/03/2021);

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di confermare ed aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato D);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 03/05/2022 (verbale n. 4);

Considerato altresì che questo Ente non si trova in dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Richiamato altresì il nuovo C.C.N.L. del comparto Funzioni locali;

Acquisiti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, i pareri favorevoli espressi dal responsabile interessato in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile di ragioneria per la regolarità contabile;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa che si intendono qui integralmente riportate;

Di prendere atto che il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo rendiconto approvato (anno 2021) risulta essere pari al 25,36%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1, come indicato nell'allegato prospetto A);

Di prendere atto che ai sensi dell'art. 5 del DM 17.3.2010 in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 del DM, e nel limite del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, come nel prospetto allegato B);

Di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024 confermando le assunzioni a tempo indeterminato previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 – piano occupazionale anno 2021 e 2022, approvato con atto di G.C. n. 35/2021 e ss.mm.ii e di integrare il suddetto programma triennale con la copertura di n. 2 posti di cui una unità in cat. D – Istruttore direttivo presso il Corpo di P.L in sostituzione della cat C Agente di P.L. e n. 1 unità in cat. B3 – operaio specializzato, meglio specificate in premessa.

Di prevedere l'assunzione a tempo determinato di cui in premessa e, qualora l'Ente ne ravvisi la necessità al fine di garantire il corretto funzionamento degli Uffici, fermi restando il rispetto delle norme vigenti in materia e il contenimento della spesa di personale, procedere ad ulteriori ed eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle

altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Di dare atto che il programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, risulta rispettoso di quanto disposto dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dal Decreto ministeriale 17 marzo 2020, applicativo di tale norma.

Di aggiornare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato D).

Di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020.

Di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

Di dare atto che con apposito elenco sarà comunicata ai Capigruppo Consiliari l'adozione della presente deliberazione contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio online, così come previsto dall'art. 125 del D.Lgs. 267/2000 "Testo unico degli Enti Locali" e dall'art. 32 della Legge n. 69/2009.

Di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

IL SINDACO
COIZZI SONDRÀ

IL SEGRETARIO COMUNALE
PALLARA Dott.ssa PATRIZIA

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e ss.mm.ii.