



**COMUNE DI FIORANO AL SERIO**  
**PROVINCIA DI BERGAMO**

**DELIBERAZIONE N. 6**  
in data 12.01.2021

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA**  
**GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
2021 - 2023

L'anno **duemilaventuno** il giorno **dodici** del mese di **gennaio** alle ore **19.00**, nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, sono stati oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

BOLANDRINA ANDREA	SINDACO	Presente
PIROVANO MONICA	VICE SINDACO	Presente
BALDUZZI FRANCESCA	ASSESSORE	Presente
MORENI TIZIANO	ASSESSORE	Presente

Totale presenti	4
Totale assenti	0

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, **De Carlo dott.ssa Cosima**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Bolandrina Andrea**, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

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

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*“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. 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.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente*

*del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

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

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*“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.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

*3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

*4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

*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.”*

Rilevato che:

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

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *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, 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;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  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.*

*3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

*4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”*

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

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

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

RICHIAMATI:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, (Testo Unico del Pubblico Impiego), secondo il quale, in regime di *turn over*, la programmazione del fabbisogno di personale tiene conto, proprio perchè triennale, non solo delle cessazioni verificatesi fino all'anno precedente bensì anche di quelle previste per il triennio a venire;
- il comma 1, dello stesso art. 6, come novellato dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, che ha invertito la relazione tra dotazione organica e fabbisogno di personale, stabilendo che la prima si adegui di volta in volta al fabbisogno, con la conseguenza che le dotazioni organiche vanno di volta in volta ridefinite congiuntamente al fabbisogno di personale e coerentemente con il relativo programma, così che la presenza di posti d'organico vacanti deve trovare corrispondenza nei reclutamenti programmati per la relativa copertura;

PRECISATO che dal 2010, in controtendenza rispetto al principio di programmazione del fabbisogno di personale secondo un principio di autonomia organizzative degli enti locali anche in ragione del reclutamento del personale ritenuto necessario per conseguire i fini istituzionali propri, i processi di immissione di personale nelle pubblica amministrazione sono stati assoggettati al criterio del *turn over*, escludendo l'ipotesi di una programmazione di nuove assunzioni che andasse oltre la sola sostituzione del personale cessato dal servizio. Inoltre la previsione iniziale di un *turn over* parziale

(diventerà il 100% solo dall'anno 2019 ha innescato un processo di progressiva riduzione degli organici;

DATO ATTO che nel corso degli anni accanto al criterio del *turn over* si è sviluppato quello dei *resti assunzionali* esso correlati, ossia quote della percentuale di *turn over* non consumati, ai fini della formazione del *budget* utilizzabile per nuovi reclutamenti;

DATO ATTO, altresì, che accanto al limite per il reclutamento di personale dettato dal criterio del *turn over* e *resti assunzionali correlati*, il principale ostacolo è stata la spesa complessiva del personale che in nessun caso poteva superare la spesa media del personale relativa al triennio 2011-2013, come sancito dall'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5-*bis*, del decreto-legge n. 90 del 2014;

VERIFICATO che a tutto il 2018 le operazioni di intervento sulla gestione del personale restavano vincolate a tre diversi limiti di cui appresso:

- la capacità di bilancio;
- la media della spese del personale relativa al triennio 2011-2013;
- i *resti assunzionali maturati* disponibili per le nuove assunzioni;

PRESO ATTO che dal 2019 il *turn over* è stabilito nella misura del 100% consento l'utilizzazione intera delle economie prodotte dalle cessazioni;

PRECISATO che con il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 sono state introdotte nuove limitazioni in materia di reclutamento del personale non più collegate al criterio del *turn over*, non più confacente con i principi di programmazione della gestione del personale secondo una stima dei fabbisogni definita dall'Ente;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore 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.”*

CONSTATATO che il decreto ministeriale richiamato nell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 è stato adottato in data 17 marzo 2020 e pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27 aprile 2020 e tale decreto, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga



al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 e dispone, sempre dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

PRECISATO quindi che il nuovo regime prevede nuovi parametri così descritti:

- l' art. 3 suddivide i Comuni per fasce demografiche;
- l'art. 4 individua, con l'apposita Tabella 1, i *valori soglia* di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza;
- l'art. 5 stabilisce le percentuali di incremento della spese del personale, con l'apposita Tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo restando il limite di spesa corrispondente al valore soglia della Tabella 1;

DATO ATTO, pertanto, che il reclutamento di personale è procedibile per i soli enti il cui rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, come definiti dall'art. 2 del medesimo decreto, risulti inferiore al valore soglia della Tabella 1;

STABILITO che ai fini della verifica del rispetto del valore soglia della fascia di appartenenza occorre:

- a. individuare la spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi e al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato (in fase di prima applicazione 2018, di seguito, a scorrere);
- b. individuare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (in fase di prima applicazione il triennio di riferimento è 2016-2018 e il fondo di crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio dell'anno 2018);
- c. determinare il rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso in valore percentuale;

PRECISATO, altresì, che sarà possibile effettuare nuove assunzione ed incrementare la spesa del personale spendendo anche i *resti assunzionali* del 2019, sono nel caso in cui il valore sopra determinato ( lett. c) sia inferiore al valore soglia della Tabella 1, per la fascia demografica di appartenenza;

DATO ATTO che per il Comune di Fiorano al Serio , con popolazione al 31/12/2020 pari a n. 2961:

- la fascia di appartenenza ai sensi dell'art. 4, comma 1, Tabella 1 – comuni da 2000 a 2.999 abitanti – il cui valore soglia è pari al 27,60%;
- la spesa del personale dell'anno 2019, al netto dell'IRAP (*Macroaggregato 101*) oltre alle sepe relative alla convenzione di Segreteria e Ufficio tecnico è pari a €. 416.705,72 euro;
- la media delle entrate del triennio 2017-2019, al netto del FCDE è pari a 2.270.085,05 euro;
- il rapporto tra le spese del personale e le entrate di cui sopra è pari al 18,36%, quindi inferiore al 27,60% previsto dalla Tabella 1 per la fascia di appartenenza;

PRECISATO altresì che l'Ente al 01/01/2021 non dispone di *resti assunzionali*;

RITENUTO, pertanto che sussistano le condizioni per incrementare la spesa del personale nei limiti nei limiti di cui all'art. 5 del decreto, nel rispetto:

- delle capacità di bilancio;
- del valore di soglia di cui alla Tabella 1 del predetto decreto (27,60%) pari a complessivi € 626.543,47;
- della spesa del personale 2018 incrementata della misura percentuale di cui alla Tabella 2 (25,00%) definita in € 544.501,80 (€ 435.601,44 \*25,00%) e la spesa del personale derivante dall'ultimo fabbisogno approvato (€ 469.974,17 *macroaggregato 101* del bilancio di previsione 2021/2023 anno 2021);

DATO ATTO che la somma disponibile ad oggi per nuove assunzioni ammonta ad € 156.569,30 pari alla differenza tra il valore di € 626.543,47 (Tabella 1 per classe demografica di appartenenza) e la spesa per il personale *macroaggregato 101* (compreso spese per convenzione servizio segreteria ) del bilancio esercizio 2021 di € 469.974,17;

RILEVATO, per quanto sopra esaminato di procedere per il triennio 2021-2023 come segue:

- ANNO 2021 sostituzione di n. 1 Agente di Polizia Locale, Categoria C, assegnata al Settore Vigilanza;
- ANNO 2022 assunzione n. 1 istruttore amministrativo presso il Settore Demografico;
- ANNO 2023 nessuna assunzione.

DATO ATTO che la spesa complessiva del personale da esso derivante non supera i limiti di cui alla Tabella 1 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto legge

30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazione dalla legge n. 28 giugno 2019, n. 58, in quanto ricompresa nel maggiore importo della complessiva spesa di € 626.543,47 per l'anno 2021;

**RICHIAMATI:**

- il Regolamento comunale di contabilità;
- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il vigente Statuto Comunale;
- il D.Lgs. 163/2006;
- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi,
- il D.Lgs 165/2001;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore Unico dei conti;

ACQUISITO il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile rispettivamente da parte del Segretario Comunale e del Responsabile del Settore Ragioneria, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18/08/2000, n° 267, allegato alla presente deliberazione;

Con voti unanimi, favorevoli e palesi

**DELIBERA**

1. **Di prendere atto** delle premesse che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di procedere per il triennio 2021-2023 come segue:
  - ANNO 2021 sostituzione di n. 1 Agente di Polizia Locale, Categoria C, assegnata al Settore Vigilanza;
  - ANNO 2022 assunzione n. 1 istruttore amministrativo presso il Settore Demografico;
  - ANNO 2023 nessuna assunzione.
3. **Di dare atto:**
  - che il programma delle assunzioni 2021/2023 rispetta il limite previsto dall'art. 9, comma 285, del DL 78/2010 per il lavoro flessibile;

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale con esito negativo come da modello allegato;
- è stato rispettato il pareggio di bilancio per gli anni 2016 e 2017 ed il nuovo vincolo di finanza pubblica per gli anni successivi;

4. **Di dare atto**, altresì, che il valore di spesa corrispondente alla dotazione organica approvata unitamente al fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 si mantiene all'interno dei vincoli finanziari previsti per gli Enti Locali dal DPCM 17 marzo 2020, nonché delle limitazioni in materia di spesa del personale;

5. **Di dare atto** che la spesa complessiva del personale derivante dal fabbisogno per il triennio 2021-2023 ammonta rispettivamente, al netto dell'IRAP:

- Anno 2021 € 469.974,17 – Macroaggregato 101 oltre spese convenzione segreteria
- Anno 2022 € 447.250,00 – Macroaggregato 101 oltre spese convenzione segreteria
- Anno 2023 € 447.250,00 – Macroaggregato 101 oltre spese convenzione segreteria

6. **Di dare atto** che la spesa complessiva del fabbisogno del personale rispetta i limiti di seguito descritti:

- il bilancio di previsione 2021-2023 possiede la necessaria disponibilità finanziaria;
- è rispettato il valore di soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, Comma 1, del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, pari a € 27,60% per la fascia di appartenenza;
- è rispettato il limite percentuale del 25% di cui all'art. 5, comma 1, Tabella 2, del sopracitato decreto ministeriale, per la fascia di appartenenza;

7. **Di confermare** la struttura della dotazione organica come da modello allegato ;

8. **Di autorizzare** per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale 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;

9. **Di precisare** che la programmazione triennale potrà essere rivista 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;
10. **Di pubblicare** la presente deliberazione in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
11. **Di trasmettere** il presente atto alla Funzione Pubblica tramite l’applicativo “Piano dei fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
12. **Di dare mandato** agli uffici competenti di adottare tutti i provvedimenti per procedere all’assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale, Categoria C, assegnata al Settore Vigilanza;
13. **Di dichiarare**, data l’urgenza di provvedere, con l’unanimità dei voti favorevoli espressi in forma palese, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134 - comma 4 - del D.Lgs. n. 267/2000.

Successivamente data l’urgenza di procedere,

CON SEPARATA votazione e ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata di mano la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del Testo Unico approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE**  
ANDREA BOLANDRINA

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
DE CARLO DOTT.SSA COSIMA

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)**

**1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3**

COMUNE DI	FIORANO AL SERIO
POPOLAZIONE	2961
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

**2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2**

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE		
RENDICONTO ANNO 2019	416.705,72	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	2.391.345,45	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	2.314.917,13	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	2.298.896,92	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019	64.968,12	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>18,36%</b>	

Missione 101 oltre conven.Segreteria e Ufficio Tecnico

### 3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	416.705,72	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	626.543,47	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO	209.837,75	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	435.601,44	
% DI INCREMENTO ANNO 2021	25,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNUO	108.900,36	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	108.900,36	Art. 5, comma 2

Missione 101 oltre conven.Segreteria e Ufficio Tecnico

Controllo limite (\*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	544.501,80
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	626.543,47
DIFFERENZA	- 82.041,67

DEVE ESSERE < O = A O

(\* ) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

**Caso B: Comune con % compresa tra i due valori soglia**

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	416.705,72	
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2019	<b>2.233.928,80</b>	Art. 6, comma 3
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (VALORE LIMITE)	0,19	

**Controllo limite (\*):**

	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	469.974,17
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2021 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	<b>2.419.211,89</b>
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	0,19

DEVE ESSERE PARIO INFERIORE AL "VALORE LIMITE"

(\* ) Il rapporto spesa personale/entrate correnti dell'anno di riferimento non può superare il medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato

**Caso C: Comune con % al di sopra del valore soglia più alto**

**Controllo limite (\*):**

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO	469.974,17	
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2021 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	<b>2.419.211,89</b>	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ANNO 2021	19,43%	Art. 6, commi 1 e 2
RAPPORTO SPESA PERSONALE 2019 /ENTRATE CORRENTI 2017-2018-2019 AL NETTO FCDE	18,36%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32%	

(\* ) Il rapporto spesa personale/entrate correnti deve essere gradualmente ridotto fino al conseguimento del valore soglia più alto entro il 2025



Allegato A) alla deliberazione di Giunta Comunale del 12/01/2021

## DOTAZIONE PIANTA ORGANICA

N. OR.	SETTORE E UNITA' OPERATIVA FIGURA FUNZIONALE	Qualifica professionale categoria giuridica	Qualifica professionale categoria economica	PROFILO PROFESSIONALE	n. dipendenti previsti in organico	n. dipendenti in servizio	TITOLO DI ACCESSO
	<b>SETTORE AFFARI GENERALI E SEGRETERIA - SERVIZI ATTINENTI ALLA PERSONA</b>						
1	Istruttore direttivo amministrativo - Responsabile di settore	D1	D6	Istruttore direttivo	1	1	Laurea in discipline giuridiche ed equipollenti/ o requisiti da stabilirsi con il bando.
2	Istruttore amministrativo AA.GG. e Segreteria - protocollo	C1	C4	Istruttore amministrativo	1	1	Diploma di scuola media superiore di secondo grado o equipollente.
3	Coordinatrice Asilo nido	C1	C	Operatore socio educativo	1	0	Diploma di maturità di tecnico dei servizi sociali o equipollenti
4	Istruttore per attività socio-educativa e sost. portatori di handicap	C1	C	Operatore socio educativo	2	0	Diploma di maturità di tecnico dei servizi sociali o equipollenti
5	Collaboratore addetto ai servizi per la pulizia degli ambienti e aiuto cucina	B1	B	Operatore	1	0	Diploma di scuola dell'obbligo
6	Bidella	A1	A	Operatore	1	0	Diploma di scuola dell'obbligo.
	<b>SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI - ELETTORALE - PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA E SPORT</b>						
1	Istruttore direttivo amministrativo - Responsabile di settore	D1	D	Istruttore direttivo	1	0	Laurea in discipline giuridiche ed equipollenti/ o requisiti da stabilirsi con il bando.
2	Istruttore amministrativo Servizi demografici - elettorale - pubblica istruzione, cultura e sport	C1	C6	Istruttore amministrativo	1	1	Diploma di scuola media superiore di secondo grado o equipollente.
3	Istruttore amministrativo Servizi demografici - elettorale - pubblica istruzione, cultura e sport / PART TIME	C1	C6	Istruttore amministrativo	1	1	Diploma di scuola media superiore di secondo grado o equipollente.

<b>SETTORE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE</b>												Laurea in discipline economiche ed equipollenti/ o requisiti da stabilirsi con il bando.
1	Istruttore direttivo di ragioneria	D1	D6	Istruttore direttivo	1	1						Diploma di scuola media superiore di secondo grado o equipollente.
2	Istruttore amministrativo ragioniere	C1	C6	Istruttore amministrativo	1	1						
<b>SETTORE SERVIZI TECNICI MANUTENTIVI E GESTIONE DEL TERRITORIO</b>												
Unità operativa Urbanistica - Edilizia privata - Lavori pubblici												
1	Istruttore direttivo- Tecnico comunale Responsabile di settore	D1	D6	Istruttore direttivo	1	1						Laurea in discipline tecniche ed equipollenti/ o requisiti da stabilirsi con il bando.
2	Collaboratore professionale	B3	B5	Collaboratore amministrativo	1	0						Diploma di scuola media superiore di secondo grado o equipollente.
3	Istruttore amministrativo / PART TIME	C1	C5	Istruttore amministrativo	1	1						Diploma di scuola media superiore di secondo grado o equipollente.
<b>Unità operativa manutenzioni esterne</b>												
4	Conduttore macchine operatrici complesse con funzioni di giardiniere	B3	B4	Collaboratore Tecnico/ Operai specializzato	1	1						Diploma di Istituto Tecnico o scuola media dell'obbligo con esperienza quinquennale nel settore idraulico o tecnico manutentive.
<b>SETTORE POLIZIA MUNICIPALE COMMERCIO E NOTIFICHE</b>												
1	Istruttore direttivo di Polizia locale -- Responsabile di settore	D1	D	Istruttore direttivo	1	0						Laurea in discipline giuridiche ed equipollenti/ o requisiti da stabilirsi con il bando.
2	Istruttore di Polizia locale con funzioni di messo	C1	C	Istruttore amministrativo	1	0						Diploma di scuola media superiore di secondo grado o equipollente.
3	Istruttore di Polizia locale con funzioni di messo	C1	C4	Istruttore amministrativo	1	0						Diploma di scuola media superiore di secondo grado o equipollente.
<b>TOTALE N.</b>					19	9						

## VALUTAZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE – ART. 33 D.LGS. N. 165/2001

I sottoscritti Responsabili dei Servizi

Dato atto della predisposizione del D.U.P. 2021/2023 e della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12.11.2011, n. 183, il quale stabilisce che "1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano 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.*";

Rilevato che l'art. 16 della Legge 12.11.2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) stabilisce che l'adempimento rientra nella competenza esclusiva della dirigenza e che annualmente dovrà essere effettuata tale ricognizione;

Dato atto di aver provveduto a detta valutazione delle attuali esigenze di servizio della propria Area/Servizio e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;

Confermano la dotazione dei propri servizi in quanto non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili o posizioni di sovrannumerarietà che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

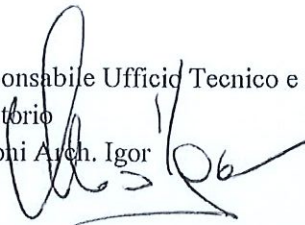
Responsabile Ufficio Finanziario  
Adami Caterina



Responsabile Ufficio Segreteria e Servizi alla Persona  
Guerini Giuseppina

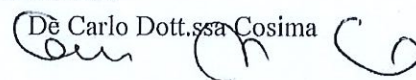


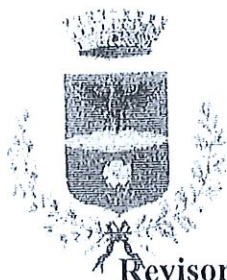
Responsabile Ufficio Tecnico e manutenzione  
Territorio  
Meroni Arch. Igor



Responsabile Servizi Demografici, Scuola Sport  
e Polizia Locale

De Carlo Dott.ssa Cosima





## COMUNE DI FIORANO AL SERIO

Via Sora, 13  
24020 Fiorano Al Serio (BG)

**Revisore dei Conti – dott.ssa Lucrezia Francesca Cosentino**

Verbale del Revisore dei Conti n. 01 del 12 Gennaio 2021

**OGGETTO: PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE RELATIVA ALL'ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023.**

La sottoscritta dott.ssa Lucrezia Francesca Cosentino, Revisore dei Conti del Comune di Fiorano al Serio, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 24/11/2020, per il triennio 2020-2023,

### VISTI

- il D.lgs. n. 267/2000 e l'art.89, c. 5 del medesimo decreto;
- il Regolamento e lo Statuto comunale di contabilità;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il D. Lgs. 163/2006;
- il D. Lgs. 165/2001, artt. 6, 6-ter e art. 33;
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- il D.L n. 34 del 30/4/2019, art. 33, commi da 1 a 4;
- il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica e contabile da parte del Segretario Comunale e del Responsabile del Settore ragioneria, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000,

### PREMESSO CHE

- l'art. 39, c.1, della L. n. 449/1997, ha stabilito che, 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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla riduzione programmata delle spese di personale ed ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, 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 e che ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (limite di spesa media del personale con riferimento al triennio 2011-2013, ex articolo 1, commi 557 e successivi della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa, in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018. Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

#### **CONSIDERATO CHE**

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- il nuovo regime prevede i seguenti parametri:
  - l'art. 3 suddivide i Comuni per fasce demografiche;

- l'art. 4 individua i *valori soglia* di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza;
- l'art. 5 stabilisce le percentuali di incremento della spesa del personale e le ipotesi di deroga, fermo restando il limite di spesa corrispondente al valore soglia della Tabella 1;
- - la fascia di appartenenza ai sensi dell'art. 4, comma 1, Tabella 1 – comuni da 2000 a 2.999 abitanti – il cui valore soglia è pari al 27,60%;
- la spesa del personale dell'anno 2019, al netto dell'IRAP (*Macroaggregato 101*) oltre alle spese relative alla convenzione di Segreteria e Ufficio tecnico è pari a €. 416.705,72 euro;
- la media delle entrate del triennio 2017-2019, al netto del FCDE è pari a 2.270.085,05 euro;
- il rapporto tra le spese del personale e le entrate di cui sopra è pari al 18,36%, quindi inferiore al 27,60% previsto dalla Tabella 1 per la fascia di appartenenza;
- la somma disponibile, ad oggi, per nuove assunzioni ammonta ad € 156.569,30;
- l'ente intende procedere per il triennio 2021/2023, come segue:
  - ANNO 2021, sostituzione di n. 1 Agente di Polizia Locale, Categoria C, assegnata al Settore Vigilanza;
  - ANNO 2022, assunzione n. 1 istruttore amministrativo presso il Settore Demografico;
  - ANNO 2023, nessuna assunzione.
- l'Ente non intende procedere con la modifica della dotazione organica, così come illustrato nel prospetto contenuto nella proposta di delibera per la quale si chiede il parere;
- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale con esito negativo, come da modello allegato;
- il valore di spesa corrispondente alla dotazione organica approvata unitamente al fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, si mantiene all'interno dei vincoli finanziari previsti per gli Enti Locali dal DPCM 17 marzo 2020, nonché delle limitazioni in materia di spesa del personale;
- detta programmazione concorda con gli indirizzi e le scelte in materia di politica del personale, organizzazione e articolazione degli uffici e dei servizi che l'Amministrazione considera prioritari e imprescindibili, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi interni ed esterni e conservare gli standard minimi di efficienza, efficacia e buon andamento dell'Ente, nel rispetto delle norme inderogabili di Legge;
- il bilancio di previsione 2021-2023, possiede la necessaria disponibilità finanziaria;

- è rispettato il valore di soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, pari a € 27,60% per la fascia di appartenenza;

### **ESPRIME**

parere favorevole alla proposta di delibera di Giunta Comunale relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 e raccomanda all'ente di pubblicare il piano triennale dei fabbisogni nel portale "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e di trasmetterlo 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.

Milano, 12/01/2021

L'organo di revisione  
economico-finanziaria  
Dott.ssa Lucrezia Francesca Cosentino

