



COMUNE DI PALAGIANO

PROVINCIA DI TARANTO

Corso Vittorio Emanuele n.4 - 74019 Palagiano (TA)

www.comune.palagiano.ta.it

mail: amministrazionepalagiano@gmail.com

pec: comunepalagiano.aagg@postecert.it

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 40 del reg.	OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 - 2025
Data: 08-03-2023	

L'anno duemilaventitre il giorno otto del mese di marzo alle ore 12:10, nella sala delle adunanze del Comune, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza del Sindaco **Avv. Domenico Pio Lasigna**.

Risulta la contestuale presenza dei componenti :

Lasigna Domenico Pio	Sindaco	P
Serra Francesco	Vice Sindaco	P
OTTOMANIELLO ROCCO	Assessore	P
Liverano Angela	Assessore	P
PERNIOLA ERASMO	Assessore	A
Luisi Ivana	Assessore	P

Partecipa, con funzioni consuntive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art.97, comma 4, lett. a del D. Lgs n. 267/2000) il SEGRETARIO COMUNALE Dott. Alessandro Langiu,

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso che, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267 del 18/08/2000, sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri:

- Il responsabile del servizio interessato, Dr.ssa Marianna Scalera per quanto concerne la regolarità tecnica: **Si esprime parere di regolarità tecnica e si attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, d.lgs. n. 267/2000: Favorevole.**

- Il Responsabile del servizio interessato, Dr.ssa Marianna Scalera, per quanto riguarda la **regolarità contabile e con specifico riferimento all'art. 47 – bis, comma 1, d.lgs n. 267/2000: Favorevole.**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 2 in data 14/04/2022 esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 3 in data 14/04/2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;
- con delibera di Giunta Comunale n. 78 in data 06/05/2022, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022-2024;

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 disestati 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 rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

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 a 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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.

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.”

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, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Vista la determinazione dirigenziale n. 1 in data 10.01.2023 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2023**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali - Abitanti al 31/12/2021 - fino a 15882									
	Spesa personale come da intervento 1 - Personale	1.604.385,91							
	Spesa personale cosiddetto flessibile								
	Spese rimborsate ad altri enti per personale in comando								
	Spese per missioni, formazione, buoni pasto, etc								
	Contributi								
	Altre spese (ISTAT - Censimenti - ETC..)								
	IRAP	101.407,66							
	Totale	1.705.793,57							
	IRAP	101.407,66							
	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	18.543,93							
	SPESA PERSONALE ETEROFINANZIATA	-							
	Totale spesa personale al netto dell'IRAP	1.585.841,98			1.474.063,68		A		
	TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato (2021)	1.585.841,98							
art.2, co.1, lett.b)	MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B) Ultimi tre anni - Rendiconto di gestione approvati	9.930.497,72							
art.4, co.1	RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	15,97%							
art.4, co.1, tab.1	INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	F							
art.4, co.1, tab.1	VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	27,00%							
art.4, co.2	MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (B x D)	2.681.234,38							
	DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ANNO 2021 (E)	1.095.392,40							
art.5, co.1, tab.2	% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (3° ANNO) (F)	19% TOTALE 3% (QUOTA ANNO)	9%	16%	19%	21%	22%		
art.5, co.1, tab.2	INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE (G= A x F) - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM T2 (H)	44.221,91	132.665,73	235.850,19	286.972,10	309.053,37	323.250,81		
art.5, co.2	FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (2015-2019)	0,00	2020	2021	2022	2023	2024		
art.5, co.2	LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: TOTALE SPESA DI PERSONALE 2018 + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 [H] OVVERO T.O. FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE, IN DEROGA FERMO RESTANDO IL LIMITI MASSIMO DI SPESA CONSENTITA [I]	0,00	OK						
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	A+B	1.783.617,05						

Ritenuto:

- di rilevare che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e come dettagliatamente esposto in premessa, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel **2023** al Comune di Palagiano è pari al 27%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);

- di prendere atto che tale valore:

[x] è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (**A**);

[] è compreso tra il valore della soglia di virtuosità (**A**) e il valore di rientro della maggiore spesa (**B**);

[] è superiore al valore di rientro della maggiore spesa (**B**)

- di dichiarare pertanto che il tetto massimo della spesa di personale per l'anno **2023** è pari a € 1.783.617,05, ai sensi del ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 come risulta dal prospetto all. 1) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, e di € 1.499.518,36 ai sensi dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai*

processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore”;*

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001¹;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

¹ Art. 6-bis, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001: *“2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.”*

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 - 2025 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

1. a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno:

☒ non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Programmazione strategica delle risorse umane

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2023	€ 228.193,74	
2024	€ 242.934,38	
2025		

Stima del trend delle cessazioni (dimissione/pensione/mobilità...)		Es.: numero di pensionamenti programmati, risorse liberate
2023	0	n.1 dimissione B3
2024	0	
2025	0	

Nell'operare il presente aggiornamento si ritiene opportuno considerare anche le cessazioni previste negli anni 2024 e 2025 che determineranno una diminuzione della spesa del personale tale da aumentare le risorse disponibili per l'assunzione di nuove figure a tempo indeterminato. Si precisa che sono state inserite solo le cessazioni derivanti da pensionamenti note al momento della redazione del documento. Saranno oggetto di successive valutazioni le cessazioni previste per l'annualità incluse nel monitoraggio nonché le eventuali dimissioni volontarie che interverranno nel corso del triennio, come da natura dinamica del piano di fabbisogno.

Piano assunzioni 2023/2025

Il Piano triennale del Fabbisogno che segue, deriva dalla collazione delle istanze emerse dai Dirigenti dell'Ente, da contemperare con i limiti di spesa come sopra individuati e con la necessaria attenzione ad una valutazione statica e dinamica della capacità di bilancio, da considerare in un'ottica prudentiale.

Parimenti è stata valutata la possibilità concreta di attivare specifici canali di reperimento delle u-nità richieste (es. graduatorie esistenti o in corso di approvazione, sia interne che esterne), in modo da costruire un programma realistico, con caratteristiche di effettiva attuazione.

Annualità 2023 – conferme assunzioni del PDFP 22/24

TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	N	Categoria/profilo	Procedura	Assegnazioni procedure già perfezionate
TEMPO INDETERMINATO	1	Funzionari amministrativi D	Mobilità volontaria, in caso di esito negativo graduatorie altri enti o attivazione concorso	-
TEMPO DETERMINATO	1	Istruttore Tecnico geometra	Proroga istruttore vigente	-

Annualità 2023

TEMPO DETERMINATO		Istruttore DI VIGILANZA	PROPRIA GRADUATORIA TEMPO DETERMINATO A	COME DA DELIBERA ART.208, max 48 ore
TEMPO INDETERMINATO		Istruttore Amministrativo	PROPRIA GRADUATORIA TEMPO INDETERMINATO A	Settore anagrafe
TEMPO INDETERMINATO		Istruttore Amministrativo	PROPRIA GRADUATORIA TEMPO INDETERMINATO A	Settore tecnico
TEMPO INDETERMINATO		Istruttore Amministrativo	PROPRIA GRADUATORIA TEMPO INDETERMINATO A	Settore affari generali

Per quanto riguarda le ulteriori disponibilità dovute all'introduzione del nuovo DM è necessario temperare i limiti di spesa individuati nel precedente capitolo con una valutazione statica e dinamica della capacità di bilancio. Inoltre come detto, la valutazione ha riguardato anche l'effettiva fattibilità dei reclutamenti in termini di canali di reperimento e di tempi di espletamento delle relative

Assunzioni per le successive due annualità (2023 e 2024 e 2025)

Di seguito riportiamo le assunzioni programmate nelle annualità 2023 e 2024; alle unità sotto riportate nell'anno 2023 andranno ad aggiungersi ulteriori reclutamenti, possibili grazie al plafond di risorse aggiuntive derivanti dalle cessazioni di personale verificatesi nell'anno precedente.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi: N.1 N.1 CAT.D ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO n.1 CAT.C ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA n.3 CAT.C ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ISTRUTTORI DI VIGILANCA PART TIME MAX 48 ORE
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:

c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2023	IL DOTT. GIUSEPPE MUSILLO è ASSEGNATO (T.D. PNRR) AL SETTORE UFFICIO TECNICO (NON PIU RAGIONERIA)	
2024	NESSUNA	
2025	NESSUNA	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023	NESSUNA	
2024	NESSUNA	
2025	NESSUNA	

Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
2023		
2024		
2025		
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2023		
2024		
2025		
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2023		
2024		
2025		
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2023		
2024		
2025		
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2023		
2024		
2025		

Soluzioni esterne all'amministrazione		
2023	N.3 IST. AMMINISTRATIVO	GRADUATORIA INTERNA
2024		
2025		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)	N.1 D1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	
2023		
2024		
2025		
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2023	- VIGILI ART.208 MAX 48H	GRADUATORIA INTERNA
2024		
2025		
Concorsi		
2023		
2024		
2025		
Stabilizzazioni		
2023	N.1 ISTR.TECNICO GEOMETRA	
2024		
2025		

Richiamati:

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

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

Visto il proposito il parere n 3 rilasciato in data 07-03-2023 prot 6796, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

☐ Ritenuto di confermare la dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023-2025 prevede complessivamente i seguenti posti da ricoprire mediante:

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	Modalità di reclutamento ¹					Tempi di attivazione procedura ed Anno di riferimento
			Concorso pubblico*/ Altre Graduatorie	Mobilità esterna	Graduatoria interna	Progressione di carriera	Stabil.**	
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO (indeterminato)	AMM.VO		x				01/2023 e assunzione entro il 15/03/23
C1	ISTRUTTORE AMM.VO (indeterminato)	DEMOGR AFICI			x			01/2023 e assunzione entro il 15/03/23
C1	ISTRUTTORE TECNICO (indeterminato)	TECNICO					X	09/2023 e assunzione entro il 31/10/23
C1	ISTRUTTORE di VIGILANZA (determinato)	P.L.			x			03/2023 e assunzione fino al 28/12/2023
C1	ISTRUTTORE AMM.VO (indeterminato)	AA.GG			x			01/2023 e assunzione entro il 15/03/23
C1	ISTRUTTORE AMM.VO (indeterminato)	TECNICO			x			01/2023 e assunzione entro il 15/03/23

*fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di:

- mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs.

n. 165/2001 (non obbligatoria fino al 31/12/2024 ai sensi dell'Art. 1 comma 14ter del D.L. 80/21);

- di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 (con l'Art. 3 Decreto-legge 30 aprile 2022 n. 36 (Legge 79/2022) i termini previsti dall'art.34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 sono ridotti da 45 a 20 giorni).

**l'Art. 1, comma 3 bis Decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 (Legge 15/2022) – Milleproroghe estende di un ulteriore anno, quindi al 31 dicembre 2023, il termine entro il quale tutte le Pubbliche amministrazioni possono perfezionare i processi di stabilizzazione del personale precario che abbia i requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, de D.L.gs n. 75/2017 entro il 31 dicembre 2022, ovvero:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della [legge n. 124 del 2015](#) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Dato atto che:

- questo ente è *in* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 22/01/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 21-23, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione così come risulta dalla nota n. 5562. in data 22/02/2023;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

2. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** quale parte integrante e sostanziale;

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	Modalità di reclutamento ¹					Tempi di attivazione procedura ed Anno di riferimento
			Concorso pubblico*/ Altre Graduatorie	Mobilità esterna	Graduatoria interna	Progressione di carriera	Stabil.**	

D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO (indeterminato)	AMM.VO		x				01/2023 e assunzione entro il 15/03/23
C1	ISTRUTTORE AMM.VO (indeterminato)	DEMOGR AFICI			x			01/2023 e assunzione entro il 15/03/23
C1	ISTRUTTORE TECNICO (indeterminato)	TECNICO					X	09/2023 e assunzione entro il 31/10/23
C1	ISTRUTTORE di VIGILANZA (determinato)	P.L.			x			03/2023 e assunzione fino al 28/12/2023
C1	ISTRUTTORE AMM.VO (indeterminato)	AA.GG			x			01/2023 e assunzione entro il 15/03/23
C1	ISTRUTTORE AMM.VO (indeterminato)	TECNICO			x			01/2023 e assunzione entro il 15/03/23

3. di confermare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
 4. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
 5. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua

adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano².

7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

² **NOTA BENE:** è possibile inviare tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) un file in formato .pdf, come indicato anche nella Circ. RGS n. 18/2018:

"Il piano triennale dei fabbisogni

L'articolo 6, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, prevede che le pubbliche amministrazioni adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale redatte secondo le linee di indirizzo che il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione emanerà di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

L'articolo 6-ter, comma 5 del medesimo decreto legislativo ne prescrive l'acquisizione attraverso il sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

Nel sistema informativo SICO è stato implementato un modulo che consente l'invio dei documenti contenenti i suddetti piani. Con l'emanazione delle linee di indirizzo, questa sezione di SICO sarà aggiornata poiché verrà predisposto uno specifico modello attraverso il quale saranno acquisite le informazioni contenute nei rispettivi piani dei fabbisogni. Specifiche istruzioni per l'invio dei documenti sono presenti nella prima sezione delle istruzioni che costituiscono l'allegato alla presente circolare."

Approvato e sottoscritto.

Sindaco
Avv. Domenico Pio Lasigna

Il SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Alessandro Langiu

Documento firmato digitalmente ai sensi del TU n. 445/00, dell'art. 20 del D.lgs. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente sulla banca dati dell'Ente.