



**COMUNE DI TURRI**  
**Provincia Sud Sardegna**  
**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Numero 46 del 06-07-22

**ORIGINALE**

**Oggetto:** PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024.  
AGGIORNAMENTO

L'anno duemilaventidue il giorno sei del mese di luglio alle ore 18:45, presso questa Sede Municipale, nella solita sala delle riunioni della casa comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita in presenza la Giunta Comunale per deliberare sulla proposta di cui all'oggetto.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

<b>Picchedda Martino</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Casula Ilaria</b>	<b>Vice-Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Figus Claudio</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Casula Giuliana</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</b>

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Dott. Ing. Picchedda Martino in qualità di Sindaco assistito dal Segretario Comunale Dott. Cossu Gianluca.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

**Premesso** che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 7 in data 24/03/2022, esecutiva, è stato approvato l'Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 8 in data 24/03/2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 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.

(...) 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, nella parte in cui prevede che 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";

**Richiamati:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000,
- 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 e in particolare il comma 2 a tenore del quale *“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” (...).*

**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.

**Visto** l'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58, il quale dispone:

*“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (...).*

**Visto** il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia

**Considerato** che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è ora doveroso procedere dando applicazione alla nuova norma;

**Ritenuto** pertanto necessario procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, alla luce della peculiare situazione dell'Ente

**Richiamato** a tal fine l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In particolare, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

**Vista** inoltre la circolare emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, esplicativa del predetto DM in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 30.04.2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

**Evidenziato** che le richiamate disposizioni, DL n. 34/2019 e DM 17 marzo 2020, innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**Dato atto** che il comune di Turri registra le seguenti risultanze contabili per quanto di interesse ai fini del calcolo percentuale di cui all'art. 4 del D M. 17 Marzo 2020 citato:

- la spesa complessiva di personale come rilevata dal rendiconto dell'anno 2021, calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2 comma 1 lett a) ammonta a € **248.505,71**;
- la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. b), risulta pari a € **965.244,69**, come evidenziato nel prospetto seguente:

	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Media
Titolo 1	178.007,65	164.836,7	180.960,55	174.059,95
Titolo 2	588.790,25	8.128.68,72	770.520,88	724.059,95
Titolo 3	76.034,82	57.541,52	66.172,98	66.583,11
Totale	842.832,72	1.035.246,94	1.017.654,41	965.244,69
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione anno 2020				23.749,31
Media delle entrate correnti del triennio 2019/2021 al netto del FCDE anno 2021				<b>941.495,38</b>

- che quindi il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, come sotto evidenziato, pari al **26,39 %**

Rapporto tra	Spesa del Personale Anno 2021:	= <b>248.505,71</b>
	Media Entrate Conti 2019-2021 al netto FCDE:	= <b>941.495,38</b>

**Considerato** che il comune di Turri, ente con meno di 1000 abitanti, si colloca per fascia demografica nella lettera a) della tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17 Marzo 2020, con la conseguenza che il valore soglia è da individuarsi nel **29,5%** del rapporto di cui sopra, mentre il rapporto rilevato è del **26,39 %**;

**Rilevato**, pertanto, che il comune di Turri rientra nella c.d. prima fattispecie di quelle previste dal citato D.M., ossia ente con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, al quale è pertanto riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva, entro il limite della tabella 2 dell'art 5 del DM. 17 marzo 2020, per assunzioni a tempo indeterminato;

**Dato atto** che, per la ragione di cui sopra, nel corso del corrente esercizio l'Ente ha facoltà di dar corso a nuove assunzioni assicurando che il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non sia superiore al valore soglia di cui alla tabella 1 dell'art 4 lett. a) del DM citato;

**Atteso** che la previsione 2022 di spesa per il personale, calcolata secondo la definizione di spesa di cui all'art. 2, lett a), ammonta a € **272.285,88**;

**Vista** la precedente deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno della personale annualità 2022-2024, contenuta nella sezione operativa del DUP approvata con deliberazione di C.C. n. 7 del 24.03.2022, che necessita di aggiornamento alla luce dei dati del rendiconto 2021 e della necessità di riprogrammare il Piano assunzioni, dovuta anche ad una cessazione di un'unità cat C, profilo amministrativo, avvenuta il 31.03.2021;

**Ritenuto** di primaria importanza procedere quanto prima alla sostituzione della dipendente che ha cessato il servizio per dimissioni volontarie, essendo trascorso anche il periodo di diritto alla conservazione del posto contrattualmente dovuto;

**Considerato**, pertanto, che il novellato quadro normativo e le sopraggiunte esigenze connesse alla cessazione sopra evidenziata e alla situazione emergenziale in atto impongono di dover riprogrammare con urgenza il PTFP 2022-2024 e quindi:

- a) aggiornare la precedente programmazione di fabbisogno di personale di cui alla delibera di C.C. n. 7 del 24.03.2022 di approvazione della Nota di aggiornamento al DUP 2022 -2024 sopra citata, fatti salvi gli effetti eventualmente già prodotti;
- b) alla immediata attivazione del nuovo PTFP 2022-2024 il quale, già dal corrente anno, dovrà prevedere le assunzioni di personale a tempo indeterminato come risultano dall'allegato A

**Rilevato** che la spesa derivante dalle assunzioni sopra indicate, è compatibile con il limite della spesa sopra definita destinabile ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, e risulta altresì compatibile con i più generali limiti finanziari previsti dalla vigente normativa, come risulta dall'allegato **C**;

**Accertato**, pertanto, che il nuovo PTFP risulta coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione, risulta rispettoso dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale;

**Ricordato** che questo ente rispetta il limite di cui all'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

**Dato atto**, inoltre, che rispetto a quanto contenuto nella deliberazione di G.M. n. 01 del 03 gennaio 2022 circa l'attestazione per l'anno 2022 dell'assenza di dipendenti e dirigenti in soprannumero e in eccedenza ad oggi nulla è cambiato;

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

**Visto** il piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della nuova normativa sopra richiamata che si riporta in all'allegato alla presente deliberazione (Allegato **A**);

**Rilevato**, altresì, di avvalersi per la programmata assunzione ed in ragione della riduzione del tempo necessario a poter assumere:

- di quanto previsto nel comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. 90/2014 come introdotto dall' art. 14-bis c.1 lett. b) del D.l. 28 gennaio 2019, a tenore del quale: *Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.*

- eventualmente di quanto previsto dall'art 3, comma 8 della legge n. 56/2019: *Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*

**Richiamata**, altresì, l'importante previsione contenuta nell'art. 17, comma 1 bis del D.L. n 162/2019, come convertito con modificazioni dalla legge 8/2020 che prevede: *Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.*

**Ritenuto** di poter utilizzare questa opportunità, resa possibile dalla norma di cui sopra, che fa eccezione alla regola generale, quale è quella contenuta nell'art. 91, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000, al fine di ridurre i tempi per l'assunzione ed in considerazione delle enormi difficoltà che un ente di piccolissime dimensioni incontra nella gestione di una procedura concorsuale;

**Considerato**, inoltre, necessario, nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato, prevedere anche forme di lavoro flessibili secondo quanto previsto nell'allegato **A**).

**Dato atto che:**

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 *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 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006;

**Dato atto** infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 30 in data 29/04/2021 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

**Visto** in proposito il parere rilasciato e trasmesso in data 06/07/2022, Prot. 2299, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

**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;

**Acquisiti** sulla presente proposta di deliberazione i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile da parte del responsabile dell'area Amministrativa - Finanziaria ai sensi dell'art.49 comma 1, del D.Lgs. n.267 del 18.08.2000 e ss.mm.ii.;

Con voti unanimi a favore

## **DELIBERA**

1. **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 del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024, contenuto nell'allegato **A**), contenente il piano occupazionale (anche per lavoro flessibile) e la rimodulazione della dotazione organica, quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. **Di approvare** la nuova dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, come risultante in conseguenza del presente PTFP 2022-2024 con la relativa spesa finanziaria del personale - **AII. B**).
3. **Di dare atto** che il calcolo del limite di spesa per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022, già ampiamente indicato in premessa, è anche contenuto nell'**Allegato C**), costituente parte integrante e sostanziale della presente delibera;
4. **Di dare atto** che la programmazione del fabbisogno:
  - è stata 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;
  - *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
5. **Di dare atto che** l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 562 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
6. **Di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta

trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

7. **Di autorizzare**, se del caso, gli uffici competenti a procedere all'invio della comunicazione di mobilità nazionale, ai sensi dell'art. 34 bis D.lgs 165/01 e di avvalersi della facoltà di non attivare la procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del medesimo decreto ai sensi dell'art. 3 c. 8 del DL "concretezza" convertito con la L. 56/2019.
  8. **Di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, ossia l'avvio delle procedure per le assunzioni a tempo determinato ed indeterminato programmate.
- Di dichiarare**, con separata votazione unanime a favore, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

**PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL DECRETO LGS. 18.08.2000, N. 267:**

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità Tecnica**

Data: 05-07-2022

Il Responsabile del servizio  
Dott. Lai Daniele

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità Contabile**

Data: 05-07-2022

Il Responsabile del servizio  
Dott. Lai Daniele

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
Ing. Picchedda Martino

Il Segretario Comunale  
Dott. Cossu Gianluca

---

La Presente deliberazione è divenuta esecutiva il 06-07-22 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4° del D.lgs. 267/2000 - T.U. degli Enti Locali).

Il Segretario Comunale



Dott. Cossu Gianluca

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005)*