



Comune di Cinisello Balsamo

Città Metropolitana di Milano

ORIGINALE

Data: 29/03/2022

GC N. 68

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 E DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemilaventidue addì 29 del mese di marzo alle ore 17:15, si è riunita la Giunta Comunale presieduta da: Il Sindaco Giacomo Ghilardi.

Presenti gli Assessori Comunali:

| | | | |
|---|---------------------------|-------------|------------|
| 1 | GHILARDI GIACOMO | Sindaco | Presente * |
| 2 | BERLINO GIUSEPPE | Vicesindaco | Presente * |
| 3 | MAGGI DANIELA | Assessore | Presente * |
| 4 | ZONCA ENRICO | Assessore | Presente * |
| 5 | DE CICCO VALERIA | Assessore | Presente * |
| 6 | FUMAGALLI MARIA GABRIELLA | Assessore | Presente |
| 7 | VISENTIN RICCARDO | Assessore | Presente * |
| 8 | AIELLO BERNARDO | Assessore | Presente * |

*) Nel rispetto delle disposizioni emergenziali dirette a combattere il virus Covid 19 (art. 73 DL n. 18/2020 convertito in L. n. 27/2020), il Sindaco GHILARDI GIACOMO, il Vicesindaco BERLINO GIUSEPPE e gli Assessori MAGGI DANIELA, ZONCA ENRICO, DE CICCO VALERIA, VISENTIN RICCARDO e AIELLO BERNARDO, prendono parte alla seduta collegati da remoto, in modo riscontrato di cui fa fede il presente verbale.

Assiste alla seduta Il Segretario Generale Franco Andrea Barbera.

Componenti presenti n. 8

Il Sindaco, riconosciuta la validità della seduta, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2022/2024 E DOTAZIONE ORGANICA.**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

VISTO:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale

siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO:

- che condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- che i dirigenti hanno attestato, ai sensi dell'art. 33 del dlgs 165/2001 e smi l'inesistenza di eccedenze di personale.

VISTO il DPCM 8 maggio 2018 "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*", pubblicato sulla GU n. 173 del 27 luglio 2018;

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti,

RISCONTRATO che è intervenuto nel corso dell'anno 2020 un radicale cambiamento a seguito dell'introduzione dei nuovi criteri sanciti dal DM 17 marzo 2020 pubblicato in GU 27 aprile 2020 in attuazione dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, per individuare l'ammontare delle risorse che consentano una sostenibilità finanziaria della spesa, con abbandono del riferimento esclusivo alla spesa del personale storicizzata, sostituito con nuovi parametri che valorizzano anche le entrate correnti. Per quanto concerne la decorrenza delle nuove regole, il legislatore ha attribuito il potere di individuarne la relativa data, attraverso la sua indicazione da parte di un decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato 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. I nuovi criteri sono entrati in vigore il 20 aprile 2020.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

RILEVATO che in data 8/6/2020 è stata resa nota la circolare esplicativa a cura del DFP relativa al DM sopracitato.

RILEVATO che sono successivamente intervenute diverse deliberazioni delle Corti dei Conti di interpretazioni del quadro normativo delineato in precedenza, ex multis (Sez. reg. Lombardia pareri n. 74, 93, 98, 109 e 125 del 2020, n. 24 del 2021, Sez. reg. Veneto n. 15/2021, Sez. reg. Emilia-Romagna pareri n. 32/2020 e n. 55/2020), che hanno evidenziato come la nuova disciplina, rapportando la consistenza della spesa per il personale all'ammontare delle entrate correnti (dal quale va sottratto l'importo del FCDE stanziato nel bilancio di previsione), consente di individuare, per ogni comune ed in considerazione della fascia demografica di appartenenza, la spesa di personale finanziariamente sostenibile.

DATO ATTO CHE il Comune di Cinisello Balsamo ha approvato il PTFP 2021/2023 e dotazione organica con delibera di Giunta Comunale n. 73 del 2/4/2021 successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 5/8/2021 sulla base del rendiconto anno 2020 e che, si rende ora necessario, in costanza dell'ultimo rendiconto approvato, procedere con la necessaria approvazione del PTFP 2022/2024.

PRESO INOLTRE ATTO che, nel calcolare lo spazio finanziario possibile per le assunzioni sarà necessario tenere conto delle variazioni nel frattempo intervenute nella consistenza del personale e delle richieste di pensionamento presentate al competente ufficio al fine di calcolare di conseguenza la relativa capacità assunzionale.

PRESO ATTO che la situazione del comune di Cinisello Balsamo è la seguente, vedi **ALLEGATO A** per il dettaglio:

- spese del personale consuntivo anno 2020: euro 18.506.724,14 (in forte riduzione rispetto ai

19.576.331,47 registrati nel 2018 ed anche rispetto ai 19.022.229,20 registrati nel consuntivo anno 2019)

- media delle entrate correnti 2018/2019/2020 ridotte FCDA 2020: **57.534.709,46** (in sostanziale continuità con il parametro pari a 57.740.447,26 registrato nel periodo 2017/2018/2019 e nel quale, utilizzando il criterio prudenziale previsto dai principi contabili sono state stornati i trasferimenti straordinari ricevuti nel corso del 2020 per l'emergenza epidemiologica che troveranno concreta manifestazione nel corso del successivo anno pari ad euro 6.857.846,14)
- Rapporto in percentuale: **32,17%** (in riduzione rispetto al 2019)

PRESO ATTO che l'ente si trova pertanto nella condizione di cui all'art 6 comma 1 e 2 del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore superiore alla soglia del 31,60% prevista per la propria fascia demografica:

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Pertanto l'ente procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi e garantendo quanto prescritto all'art. 6 comma 1 e 2 del citato DM 17 marzo 2020.

La capacità assunzionale, o, più precisamente, lo spazio finanziario per assunzioni, del comune di Cinisello Balsamo per il 2022, calcolata esclusivamente sulla sostenibilità finanziaria derivante dalle cessazioni intervenute nel corso del 2021 per la parte non considerata e non conteggiata nel precedente Piano 2021/2023, e di quelle avvenute o previste nel 2022 (comprese le mobilità non più neutre per effetto del DM 17 marzo 2020) e con i valori individuati nel DM stesso (stipendio tabellare oltre a Oneri Riflessi escluso Irap) è la seguente (per il dettaglio vedi **ALLEGATO B e ALLEGATO B BIS**):

- capacità determinata dalle cessazione anno 2021 non conteggiate nel precedente piano in quanto allora imprevedibili (100% spesa): euro **199.032,77** ;
- capacità determinata dalle cessazione anno 2022 già avvenute (100% spesa) : euro **311.417,66**
- capacità determinata dalle cessazione anno 2022 previste (100% spesa) : euro **268.008,11**
- capacità determinata dai resti piano assunzioni 2021 previsto, avviato e non concluso: euro **87.984,22**
- capacità determinata dai resti piano assunzioni 2020 previsto, avviato e poi non concluso nel 2021: euro **57.376,12**
- **TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE/SPAZIO FINANZIARIO PER LE ASSUNZIONI ANNO 2022: euro 923.818,88**

L'ente anche a fronte delle proposte della dirigenza, ritiene di dover proporre il seguente piano assunzionale per l'anno 2022, il cui dettaglio con l'individuazione del costo annuo a regime è analizzato nell' **ALLEGATO C** e la conseguente modifica della dotazione Organica dell'ente, come dettagliata nell' **ALLEGATO D**, approvata con deliberazione n. 105 del 02/07/2020 e modificata con deliberazione GC n. 73/2021 e con deliberazione GC n. 170/2021.

Sintesi aggiornamento Piano assunzionale in termini di costi:

- spesa piano assunzioni anno 2022: **909.152,89**
- % utilizzo del turn over: **98,41%** al fine di rispondere alle prescrizioni di cui al DM citato;

Grazie all'aumento delle entrate, previste a partire dal 2022, il piano risulta pienamente sostenibile attestando il rapporto percentuale tra spese del personale anno 2022 e entrate 2022 – FCDE 2022 al seguente valore, inferiore al valore soglia richiesto dalla norma in vigore (**ALLEGATO A BIS**): **30,65%**.

Il costo a bilancio sul 2022 si attesterà ad euro **19.166.042,00** così come il costo a regime per gli anni 2023 e 2024 si attesterà in sostanziale continuità con un modesto scostamento di circa 10 mila euro ; tale valore appare comunque più basso del limite di spesa del DM 17 marzo 2020, calcolato in percentuale come da tabella

allegato A, al fine di conseguire, entro il 2025, l'obiettivo previsto dalla norma.

Tale piano consente di rispettare anche negli anni 2022, 2023 e 2024 il rapporto limite previsto dal DM (vedi **ALLEGATO A BIS**).

Tale piano appare compatibile con il limite di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (vedi **ALLEGATO E**) e smi e con il Bilancio di previsione 2022, 2023 e 2024.

Si segnala inoltre che il limite della spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 è pari ad euro 438.884,72 (**ALLEGATO F**); si ritiene, nel rispetto di tale limite e delle previsioni di Bilancio, di dare mandato agli uffici competenti per procedere a fronte di esigenze temporanea, urgenti o imprevedibili.

L'ente si riserva inoltre la possibilità, una volta che saranno definiti con precisione i progetti PNRR ai quali l'ente parteciperà di attivare gli spazi per assunzioni a tempo determinato esenti dai diversi vincoli di spesa del personale, previsti dall'articolo 31-bis comma 1 del D.L. n. 152/2021, il cui valore è al momento il seguente:

media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione : 57.534.709,46

% prevista dal dl 152/2021: 0,5%

valore spazi finanziari assunzioni a tempo determinato per PNRR: euro 287.673,55

Il limite di cui all'art. 9 della legge 122/2010 per il nostro ente è rispettato.

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; si prende atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale.

RILEVATO che, in considerazioni di quanto previsto dall'art. 30 del dlgs 165/2001 nella versione aggiornata, sulla base della dotazione teorica qui approvata (**Allegato D**) e del personale in servizio alla data odierna risultano scoperture superiori al valore del 10% per i seguenti profili professionali:

Categoria C

Agente di Polizia Locale

Istruttore tecnico

Istruttore servizi amministrativi

Categoria D

Istruttore direttivo informatico

Istruttore direttivo servizi amministrativi

Istruttore direttivo tecnico

CONSIDERATO pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA quindi la necessità di prevedere per il triennio 2022 – 2023 - 2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento:

ANNO 2022 - TEMPO INDETERMINATO

- piano come da ALLEGATO C parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

ANNO 2023 - TEMPO INDETERMINATO

In vigore dell'attuale normativa;

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.
- Non si prevedono di conseguenza nuove assunzioni;

ANNO 2024 - TEMPO INDETERMINATO

In vigore dell'attuale normativa;

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.

- Non si prevedono di conseguenza nuove assunzioni;

VISTO che il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2022- 2023 -2024 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla richiamata Circolare M.E.F. n. 9 del 2006;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

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

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

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

DATO ATTO che i dirigenti hanno attestato, ai sensi dell'art. 33 del dlgs 165/2001 e smi l'inesistenza di eccedenze di personale;

DATO ATTO che la presente deliberazione diventerà esecutiva dopo l'espressione del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

VISTI inoltre:

- Lo Statuto Comunale;
- La Delibera del Consiglio Comunale del 29 aprile 2021 n. 22 di "Approvazione DUP 2021-2023";
- La Delibera di Consiglio Comunale del 30 aprile 2021 n. 23 di "Approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2021-2023";
- La Delibera di Giunta Comunale n. 300 del 30 dicembre 2021 "Assegnazione PEG provvisorio 2022";
- Gli allegati pareri resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, T.U.E.L. 267 del 18/8/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli:

DELIBERA

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate,

1. Di approvare il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022/2024 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa di personale, i seguenti inserimenti:

ANNO 2022 - TEMPO INDETERMINATO

piano come da allegato C parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

ANNO 2023 - TEMPO INDETERMINATO

Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.

Non si prevedono nuove assunzioni;

ANNO 2024 - TEMPO INDETERMINATO

Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.

Non si prevedono nuove assunzioni;

2. Di dare atto che la spesa derivante dal piano di cui sopra sia compatibile con i vigenti vincoli di Legge con riferimento sia ai nuovi criteri sanciti dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, in tema di contenimento della spesa di personale, come di evince dall'Allegato "A", sia ai criteri consolidati di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 e smi come si evince dall'Allegato "E";
3. Di approvare il calcolo della capacità assunzionale per il triennio 2022/2024 che si allega alla presente deliberazione nell'Allegato "B" per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che, ai sensi della normativa vigente per il triennio 2022/2024 la capacità assunzionale di ogni anno è il 100% delle

cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso e che, per il 2022, l'ente intende utilizzare il 98,26% di tale capacità, come da Allegato "C", al fine di rispondere alle prescrizioni di cui al DM 17 marzo 2020, poiché il rapporto calcolato nel 2023 si attesta al 30,65% mantenendosi anche negli anni successivi inferiore al limite del 32,17% derivante dal rapporto calcolato con riferimento all'ultimo rendiconto approvato;

4. Di allegare, sotto la lettera "D" la "dotazione organica" aggiornata alla data odierna, prendendo contestualmente atto che non vi sono eccedenze di personale e risultano scoperture superiori al 10% per i profili professionali indicati in premessa al presente atto;
5. Di stabilire che il presente provvedimento sarà allegato, per farne parte integrante e sostanziale, al primo aggiornamento al Bilancio di Previsione 2022/2024;
6. Di dare mandato agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze a temporanee o non prevedibili mediante contratti a tempo determinato nel limite della spesa a tal fine dedicata di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 (100% spesa anno 2009) di cui all'allegato "F" e di confermare l'autorizzazione al competente dirigente a procedere, con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale, a procedere alle sostituzioni temporanee del personale educativo degli Asili nido, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente;
7. Di dare mandato agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze temporanee collegate ai progetti del PNRR in via d'implementazione utilizzando a tal fine, nei limiti delle risorse di Bilancio disponibili, gli spazi finanziari determinati dall'applicazione dell'articolo 31-bis comma 1 del D.L. n. 152/2021, il cui valore è pari ad euro 287.673,55;
8. Di dare atto altresì che la presente deliberazione di fabbisogno di personale produrrà i suoi effetti soltanto dopo l'acquisizione del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;
9. Di dare infine atto che la presente deliberazione è stata trasmessa alle parti sindacali, quale informazione preventiva.

Successivamente, ad unanimità di voti favorevoli:

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Il presente processo verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 e seg. D.Lgs. 82/2005.

Il Sindaco Giacomo Ghilardi

Il Segretario Generale Franco Andrea Barbera
