



**COMUNE DI SALE MARASINO**  
**PROVINCIA DI BRESCIA**

Codice ente 10419	
<b>DELIBERAZIONE N. 11</b> <b>DEL 23.01.2019</b>	

**ORIGINALE**

**Verbale di deliberazione della Giunta Comunale**

**OGGETTO:** Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021. Revisione struttura organizzativa dell'ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione di fabbisogni di personale.

L'anno duemiladiciannove addì ventitre del mese di gennaio alle ore 10.00 nella Sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

ZANOTTI MARISA	SINDACO	Presente
TURELLI NICOLA	VICE SINDACO	Presente
ZANARDINI MATTIA	ASSESSORE	Presente
PEDROCCHI DANIELA	ASSESSORE	Assente
CHITO' MARCO	ASSESSORE	Presente

Totale presenti	4
Totale assenti	1

Partecipa alla adunanza il Segretario comunale dott. Fernando Fauci il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riscontrata la validità della seduta dal numero degli intervenuti, la dott.ssa Marisa Zanotti nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO:** Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021. Revisione struttura organizzativa dell'ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione di fabbisogni di personale.

---

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Premesso, ancora, che l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, ai commi 1, 2, 3 e 6 testualmente dispone:

*Articolo 6 Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*

*In vigore dal 22 giugno 2017*

*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.*

che l'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 testualmente dispone:

*Articolo 6-ter Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*

*In vigore dal 22 giugno 2017*

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. *... abrogato*

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.*

che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” e che detto Decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018, del 27.07.2018;

che le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'articolo 2, comma 2.1, hanno precisato che la “*dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte ... fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente*”.

che per individuare la dotazione organica dell'Ente, intesa come **spesa potenziale massima**, occorre fare riferimento ai commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art.1 della legge 27.12.2006, n.296 (finanziaria per il 2007) che testualmente dispongono:

**1.557.** *Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione*

*degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

*a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*

*b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

*I.557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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.*

*I.557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.*

*I.557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.*

che la dotazione organica dell'Ente, intesa come **spesa potenziale massima** imposta dal vincolo esterno di cui ai commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art.1 della legge 27.12.2006, n.296 (finanziaria per il 2007) è pari a € 542.153,62;

Premesso, infine, che con deliberazione di Giunta comunale n.196 del 27.12.2017 in attesa dell'approvazione del **“Piano triennale dei fabbisogni del personale”** di cui all'art.6 D. Lgs. 165/2001

- -è stata approvata la dotazione organica dell'Ente intesa come indicazione dei posti ritenuti indispensabili per far fronte agli obblighi istituzionali precisando quelli occupati e quelli non occupati;
- -è stato determinato il fabbisogno di personale di questo Ente per il triennio 2018/2020 indicandolo nei posti non coperti;
- -ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. 30.03.2001, n.165, è stato deliberato che questo Comune non aveva situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, in relazione alle proprie esigenze funzionali o alla propria situazione finanziaria;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 che ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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;

Visto il decreto del Ministro dell'intero 10 aprile 2017 **“Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019”** che per i Comuni aventi popolazione da 3.000 a 4.999 abitanti fissa il rapporto medio dipendenti/abitanti in 1 dipendente ogni 150 abitanti (1/150);

Dato atto che, ai fini delle valutazioni circa il fabbisogno del personale di questo Comune, si è tenuto conto del fatto che applicando i criteri previsti dal decreto del Ministro dell'Interno

10.04.2017 (e tenuto conto che al 31.12.2017 questo Comune aveva n. **3.370** abitanti ed ha oggi n. 12 dipendenti in servizio) il rapporto medio dipendenti/abitanti è attualmente fissato in 1 dipendente ogni 281 abitanti (1/281 anziché in 1/150) ben al di sotto di quello fissato dal citato DM;

Dato atto che, in accordo con i Responsabili di Area di questo Comune, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si è provveduto a verificare ogni possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, l'eventuale presenza di personale in esubero;

che, in accordo con i Responsabili di Area di questo Comune

-tenuto conto della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e degli obiettivi di performance organizzativa, dell'efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini  
-tenuto conto della verifica effettuata per una possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente

è stato accertato che

- -non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
- -emerge la possibilità di un utilizzo presso gli uffici di segreteria di uno dei due dipendenti che prestano attualmente servizio presso gli uffici demografici e, quindi, di una possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente rispetto a quanto già approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 196/2017;
- -emergono situazioni di carenza di personale che rendono particolarmente problematica l'individuazione di obiettivi di performance che non siano strettamente collegati al già difficile assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente;

Considerato il teorico fabbisogno di personale per il pieno assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Considerato che

- nell'anno 2018 NON si sono verificate cessazioni di personale dipendente;
- nell'anno 2019 NON sono previste cessazioni di personale dipendente;
- nell'anno 2020 NON sono previste cessazioni di personale dipendente;
- nell'anno 2021 NON sono previste cessazioni di personale dipendente;

Considerato che sottraendo alla cifra di € 542.153,62 (individuata quale dotazione organica dell'Ente intesa come "spesa potenziale massima") la somma di € 507.861,92 (pari alla spesa prevista del personale in servizio) si ha una differenza positiva di € 34.291,70 che potrebbe essere utilizzata per assunzioni ove si rispettassero i vincoli normativi posti per l'assunzione di personale (residui assunzionali degli anni precedenti più 100% del turn over);

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio

precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2018, pari ad € 8.906,30;

Rilevato che nel triennio 2019/20/21 non è prevista alcuna sostituzione di personale cessato;

Rilevato che la capacità assunzionale effettiva

-per l'anno 2019, in assenza di turn over, è data dal solo utilizzo dei residui degli anni precedenti (€ 8.906,30);

-per gli anni 2020 e 2021 (ove fosse utilizzato detto residuo nel 2019) sarebbe data dal solo turn over (al momento non previsto).

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

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 come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

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

Visto l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, con la previsione ed individuazione delle Posizioni Organizzative;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 22.01.2019 e pervenuto in data 23.01.2018 al n. 00825 di prot.;

Dato atto che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visti i pareri allegati al presente atto;

Con votazione favorevole unanime;

## **DELIBERA**

1- Di dichiarare le premesse e gli allegati al presente atto parte integrante dello stesso;

2 - di approvare il ***Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*** 2019/2021, come segue:

a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 542.153,62;

- b) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- c) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, emergono situazioni di carenza di personale indicate nell'organigramma di cui al successivo punto come "posto vacante";
- d) la non percorribilità della proposta di un utilizzo presso gli uffici di segreteria di uno dei due dipendenti che prestano attualmente servizio presso gli uffici demografici;
- e) l'organigramma dei dipendenti (in servizio e da assumere) è quello che segue:

Organigramma						
N°	area		nominativo	profilo	Pos econ	Part-time
1	Tecnica	Responsabile d'Area - PO	Messali Ugo	istruttore direttivo	D1	
2		LLPP e manutenzioni	Borghesi Tiziana	istruttore tecnico	C3	
3			Ribola Marco	operaio professionale	B4	
4			<i>vacante</i>	<i>istruttore amministrativo</i>	C	
5		urbanistica-edil privata	Borghesi Viviana	collaboratore amministrativo	B7	
6	Economico Finanziaria Tributaria	Responsabile d'Area - PO	Zanotti Loretta	istruttore direttivo	D4	30 ore
7		Bilancio e patrimonio	<i>vacante</i>	<i>istruttore amministrativo</i>	C	
8		tributi-economato	Soardi Miriam	istruttore	C2	
9		contabilità e personale	Cortini Micaela	collaboratore amministrativo	B7	30 ore
10	Amministrativa Generale	Responsabile di Area - PO	<i>vacante</i>	<i>istruttore direttivo</i>	D	
11		segreteria, protocollo e personale	Belleri Nadia	collaboratore amministrativo	B7	
12			Mazzucchelli Miriam	collaboratore amministrativo	B7	
13			<i>vacante</i>	<i>istruttore amministrativo</i>	C	
14		Anagrafe	Vavassori Silvia	istruttore	C5	30 ore
15		Vigilanza	Figaroli Mirko	istruttore amministrativo	C1	
16			Pezzotti Fausto	agente di Polizia Locale	C4	
17	Aquilini Alberto		agente di Polizia Locale	C	24 ore	
		<i>vacante</i>	<i>messo - collaboratore</i>	B		

- f) l'organigramma dei dipendenti in servizio rilevabile dal prospetto di cui sopra, comporta una spesa pari a € 507.861,92;
- g) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2019/2021 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati:
- g.1)-nessuna assunzione nell'anno 2019 stante il fatto che l'importo disponibile pari a € 23.396,32 non consente un'assunzione a tempo pieno e che i lavoratori part-time sono già presenti nella percentuale prevista dalla normativa vigente in materia (25% riferito ad ogni categoria);
  - g.2)-l'eventuale assunzione a tempo indeterminato riferita a posti che si dovessero rendere vacanti negli anni 2019, 2020, 2021 (100% del turn over), al momento non previste e non prevedibili;
  - g.3)-l'eventuale assunzione negli anni 2019, 2020 e 2021 di personale a tempo determinato per far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee nei limiti previsti dalla normativa vigente in materia per un importo pari a € 10.895,38, inferiore al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 (€ 19.887,43);

3-di approvare l'organigramma come sopra riportato precisando che nello stesso sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti, compresa la previsione ed individuazione delle Posizioni Organizzative;

4-di precisare che l'eventuale modifica del *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale* 2019/2021 in corso d'anno sarà possibile solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale e dovrà essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

5-di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

6-di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Su proposta del Sindaco, stante l'urgenza;

7-di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

**Letto, approvato e sottoscritto.**

**Il Sindaco**

**Il Segretario Comunale**