



COMUNE DI TREVI

Provincia di Perugia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 63 del 02-05-2024

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026. AGGIORNAMENTO SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE C - FABBISOGNO DEL PERSONALE"

L'anno duemilaventiquattro il giorno due del mese di maggio alle ore 15:45, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi e termini di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno.

All'esame dell'argomento di cui all'oggetto partecipano i Signori:

GEMMA FERDINANDO	SINDACO	Presente
ANDREANI FRANCESCO SAVERIO	VICESINDACO	Assente
MENICACCI MIRKO	ASSESSORE	Assente
BURGANTI ISABELLA	ASSESSORE	Presente
SPERONI CINZIA	ASSESSORE	Presente

presenti n. 3 assenti n. 2

Assume la presidenza il Sig. GEMMA FERDINANDO in qualità di SINDACO; partecipa il SEGRETARIO COMUNALE, Dott. Giuseppe Benedetti.

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

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 6, commi 1- 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante

gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

- il DPR 24 giugno 2022, n. 81, emanato sotto forma di *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*, ha definito i documenti programmatici contenuto del PIAO e soppresso i correlati adempimenti previsti dalle specifiche normative.

- i documenti programmatici contenuto del PIAO sono:

1. Piano dei fabbisogni e delle azioni concrete;
2. Piano della performance;
3. Piano di prevenzione della corruzione;
4. Piano per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche delle stazioni di lavoro;
5. Piano organizzativo del lavoro agile;
6. Piano delle azioni positive;

- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato nella GU n. 209 del 7/9/2022, ha approvato il *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* al quale le pubbliche amministrazioni conformano il proprio documento programmatico;

VISTO il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.12 del 30/01/2024;

VISTO in particolar modo la Sezione 3 *“Organizzazione e Capitale umano”* Sottosezione C - *“Fabbisogno del personale”*;

PRESO ATTO che con il piano di cui sopra, si è provveduto alla programmazione delle assunzioni per gli anni 2024/2026 e contestualmente si è riportata la dotazione organica di personale;

DATO ATTO CHE:

- il piano dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n.150/2009);

- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D.Lgs. n. 267/2000 e dall'art. 16, comma 1, lett. a-bis del D.Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art.6, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001) qualora prevista nel CCNL di riferimento;

- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale;

DATO ATTO CHE:

- in sede di approvazione del PIAO 2024-2026, i dati utilizzati al fine del calcolo del valore soglia, erano quelli riferiti al rendiconto dell’anno 2022, ultimo rendiconto approvato;
- la Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo per l’Emilia Romagna, con la propria deliberazione n. 55 del 25/06/2020 ritiene che per “ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all’adozione della procedura di assunzione del personale per l’esercizio 2020 e così via;
- con deliberazione nella seduta del Consiglio Comunale del 30/04/2024, veniva approvato il Rendiconto della Gestione per l’anno 2023;

TENUTO CONTO:

- della cessazione per dimissioni volontarie di un istruttore amministrativo assegnato all’Area amministrativa cultura e turismo dal 10/12/2023;
- del trasferimento all’Unione dei Comuni Terre dell’Olio e del Sagrantino di un Funzionario Amministrativo assegnato all’Area amministrativa cultura e turismo dal 01/03/2024;
- della necessità di potenziare il personale presso l’Area amministrativa cultura e turismo;
- della necessità di potenziare il personale presso l’area della polizia locale

CONSIDERATO quindi che:

- occorre procedere ad aggiornare la determinazione del valore soglia del PIAO 2024-2026 per la determinazione della capacità assunzionale alla luce dei dati contabili di cui al rendiconto anno 2023;
- occorre procedere ad un aggiornamento della dotazione organica conseguente ad una riorganizzazione del personale in servizio con redistribuzione dello stesso riassegnandolo all’area amministrativa cultura e turismo, per far fronte alle carenze di personale cessato in tale area, come sopra specificato;
- a seguito della sopracitata riorganizzazione del personale in servizio occorre prevedere una figura di agente di polizia locale per sopperire alla carenza di personale presso l’area polizia locale;

RICHIAMATE le norme in materia di contenimento della spesa di personale di cui all’ 1 comma 557, della legge 27/12/2006, n. 296 che fissa quale valore medio di riferimento da rispettare ai sensi dell’art. 1, comma 557- quater, della L. 296/2006, introdotto dall’art. 3 del D.L. 90/2014, quello del triennio 2011/2013, che per questo Ente è pari a € 1.539.980,22;

DATO ATTO che, riguardo alle facoltà assunzionali a tempo indeterminato, l’art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 16 (c.d.

Milleproroghe), ha introdotto significative novità alle modalità di calcolo delle capacità per i Comuni, prevedendo il superamento del turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa;

DATO ATTO che il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 recante: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (in GURI – Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020), individua valori soglia, differenziati per fascia demografica, determinati attraverso il 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, considerata al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, a cui corrisponde una diversa capacità assunzionale;

RILEVATO che ai sensi del l'art. 33. comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazioni nella L. 58 del 2019 e della relativa circolare del 13 maggio 2020 della presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, venivano specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate e specificatamente la spesa di personale e le entrate correnti;

ATTESO che ai sensi della circolare di cui sopra, per spesa di personale, si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale a tempo indeterminato e determinato (voci riportate nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999) e per entrate correnti, si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

CONSIDERATO che:

- dai conteggi esposti nella verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato di cui alla Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” - Sottosezione C “Fabbisogni del personale” del PIAO 2024-2026 allegato alla presente deliberazione, si evince che, per questo ente ,il rapporto tra spesa di personale/entrate (con riferimento all'ultimo rendiconto approvato esercizio 2023), si attesta nella misura del 19,98%, collocandosi quindi al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DPCM 17 MARZO 2020;
- ai sensi dei conteggi effettuati il margine di maggiore spesa quantificato per assunzioni a tempo indeterminato, per l'anno 2024, ai sensi del D.M. 17.03.2020, è determinato in Euro 477.473,76 calcolato con riferimento al rendiconto 2023 come rappresentato Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” - Sottosezione C “Fabbisogni del personale” del PIAO 2024-2026 allegato alla presente deliberazione;
- per effetto di quanto descritto al punto precedente, si può confermare il piano assunzionale così come modificato dal presente provvedimento e la relativa spesa di personale per l'anno 2024 come già prevista;

RITENUTO pertanto necessario, per le motivazioni di cui ai punti precedenti aggiornare la Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” - Sottosezione C “Fabbisogni del personale” del PIAO 2024-2026 come segue:

- Nella parte relativa alla “CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA” - aggiornando il paragrafo “I. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO” per la determinazione della capacità assunzionale alla luce dei dati contabili di cui al rendiconto anno 2023;
- Nella parte relativa alla “STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI” aggiornandola con la cessazione per trasferimento della dipendente F.M.R. matricola n. 216 dal 01/03/2024 all'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino;

ANNO 2024: n. 1 Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e dell’E.Q. presso l’Area Amministrativa Cultura e turismo;

- Nella parte relativa alla “STIMA DELL’EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI” aggiornandola con la seguente ulteriore assunzione:

ANNO 2024: n. 01 Agente di polizia locale – Area degli Istruttori da collocare presso l’Area Polizia Locale:

- Nella parte relativa a “OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL’ALLOCAZIONE DELLE RISORSE/STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO aggiornando la tabella della dotazione organica recependo le variazioni di cui ai precedenti capoversi e prevedendo presso l’area amministrativa cultura e turismo le seguenti figure da ricoprire mediante mobilità interna:
 - Funzionario Amministrativo appartenente all’area dei funzionari e dell’E.Q;
 - Istruttore Amministrativo appartenente all’area degli Istruttori;

DATO ATTO che la programmazione delle assunzioni 2024/2026 esplicitata nel presente provvedimento, garantisce:

- il rispetto del limite percentuale di spesa del personale fissato dalla tabella n.1 del DM 17 marzo 2020;
- il rispetto della previsione del tetto di spesa del personale così come previsto dal L. 296/2006 art. 1 c. 557;

RILEVATO comunque che ai sensi dell’art. 7, comma 1, del DM 17/3/2020 la maggiore spesa per l’anno 2024 non rileva ai fini del rispetto del limite alla spesa di personale ex art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006;

DATO ATTO che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente, e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024-2026;

DATO ATTO che l’ente non è strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito ai sensi degli artt. 242 - 243 del D. Lgs. n. 267/2000, come risulta dagli allegati alla deliberazione del Consiglio Comunale n.20 del 06/07/2023, con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione dell’esercizio 2022;

PRESO ATTO CHE la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

VISTO il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali vigente;

ATTESO che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024/2026 sono comunque consentiti eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l’istituto del comando o dell’utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;

VISTO il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti acquisito al prot.n.9184 del 02/05/2024;

VISTI:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali;

- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi;
- il vigente Regolamento di Contabilità;

ACQUISITI i pareri espressi sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile dell' area finanziaria e personale;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa e che qui si intendono integralmente riportate:

1) **DI AGGIORNARE** la Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” – Sottosezione C “Fabbisogno del personale”, del PIAO 2024-2026 che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale come segue:

- Nella parte relativa alla “CAPACITA’ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA” - aggiornando il paragrafo “I. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO” per la determinazione della capacità assunzionale alla luce dei dati contabili di cui al rendiconto anno 2023;
- Nella parte relativa alla “STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI” aggiornandola con la cessazione per trasferimento della dipendente F.M.R. matricola n. 216 dal 01/03/2024 all’Unione dei Comuni Terre dell’Olio e del Sagrantino:

ANNO 2024: n. 1 Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e dell’E.Q. presso l’Area Amministrativa Cultura e turismo;

- Nella parte relativa alla “STIMA DELL’EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI” aggiornandola con la seguente ulteriore assunzione:

ANNO 2024: n. 01 Agente di polizia locale – Area degli Istruttori da collocare presso l’Area Polizia Locale:

- Nella parte relativa a “OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL’ALLOCAZIONE DELLE RISORSE/STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO” aggiornando la tabella della dotazione organica recependo le variazioni di cui ai precedenti capoversi e prevedendo presso l’area amministrativa cultura e turismo le seguenti figure da ricoprire mediante mobilità interna:
 - Funzionario Amministrativo appartenente all’area dei funzionari e dell’E.Q;
 - Istruttore Amministrativo appartenente all’area degli Istruttori;

2) **DI STABILIRE** che il suddetto documento come sopra rivisto, e allegato alla presente deliberazione, sostituisce quello già presente nel PIAO 2024-2026 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024;

3) **DI CONFERMARE** quanto altro statuito ed approvato con il citato atto della Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024 che approvava il PIAO 2024-2026;

4) **DI DARE ATTO:**

- che il programma assunzionale risulta coerente con gli stanziamenti di spesa del bilancio di previsione 2024/2026, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall’art. 4 del DPCM 17 marzo 2020;
- che il fabbisogno di personale previsto consente il rispetto dell’art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;

- che i fabbisogni occupazionali a tempo indeterminato previsti nella nuova Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” – Sottosezione C “Fabbisogno del personale” del PIAO 2024-2026 rispettano i limiti di capacità assunzionale prevista per l’Ente secondo le disposizioni in materia;
 - che le risorse per i fabbisogni di personale 2024 - 2026 trovano copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2024/2026;
 - che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 5) **DI DARE ATTO** che, in caso di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e compatibilmente con il limite di spesa per il lavoro flessibile e con le disponibilità di bilancio, è consentito il ricorso alle forme di lavoro flessibile;
 - 6) **DI DARE MANDATO** al Responsabile dell’area personale l’adozione di tutti gli atti conseguenti finalizzati all’esecutività della presente deliberazione;
 - 7) **DI RISERVARSI** di aggiornare la dotazione organica una volta conclusasi la procedura della mobilità interna per il potenziamento del personale dell’area amministrativa, cultura e turismo;
 - 8) **DI PUBBLICARE** la presente deliberazione unitamente all’allegato “Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” – Sottosezione C “Fabbisogno del personale”, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”, nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance” e nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”, ai sensi dell’art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
 - 9) **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione unitamente all’allegato “Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” – Sottosezione C “Fabbisogno del personale” al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell’art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;
 - 10) **DI TRASMETTERE** il presente atto con il relativo allegato 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.
 - 11) **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, c. 4. Tuel, stante l’urgenza di provvedere a quanto disposto

Il presente verbale, letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO COMUNALE

GEMMA FERDINANDO

BENEDETTI DOTT. GIUSEPPE

Documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.