



GIUNTA COMUNALE

PROPOSTA N° PDGC-214-2019

OGGETTO : *Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2020-2022.
Approvazione*

Scandicci, lì 03/12/2019

Visto si esprime parere favorevole in ordine alla **regolarità tecnica**
(art.49 del D.Lgs. n.267 del 18.08.2000)

**IL DIRIGENTE DEL
SETTORE 3 - RISORSE**

Dott. Alberto De Francesco

[Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs 82/2005 e smi (CAD) che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa]

PROPOSTA N° PDGC-214-2019

OGGETTO : *Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2020-2022.*
Approvazione

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le seguenti norme in materia di programmazione del fabbisogno di personale:

- art. n. 39, L. n. 449/97 e art. n. 91, D.Lgs. 267/00, ai sensi dei quali gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità, di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, e di programmare la riduzione delle spese di personale;
- art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, per il quale 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;
- art. 6, co. 1 del D. Lgs. n. 165/2001, in cui è previsto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è adottato previa informazione alle organizzazioni sindacali ove previsto dal C.C.N.L.;
- il D.M. 10/04/2017 relativo al rapporto medio dipendenti rispetto alla popolazione residente che per la fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti è di 1/146;

Visti:

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, ai sensi del quale 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 smi;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, ai sensi del quale 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 dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, ai sensi del quale il piano triennale dei fabbisogni di personale, deve essere

adottato annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter;

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;

Considerato che 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.

Richiamato l'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 165/01, come modificato dal D.Lgs. n. 75/17, ai sensi del quale in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale 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 21, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla L.n. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

Visto l'art. 3, comma 8 della L. 18 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale, 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;

Richiamato altresì l'art. 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e s.m.i. ai sensi del quale:

- a decorrere dall'anno 2018 la facoltà assunzionale relativa a personale a tempo indeterminato degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno è pari al 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. E' è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

Visto l'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 ai sensi del quale:

- i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato

in bilancio di previsione.

- Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Dato atto che il decreto sopra citato non è ancora stato emanato e che pertanto, ad oggi le facoltà assunzionali dell'ente continuano ad essere calcolate ai sensi della normativa di cui in premessa;

Viste:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 del 26.09.2019 con la quale è stato approvato, il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il periodo 2020/2022;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 21.03.2019 avente ad oggetto l'Approvazione del bilancio di previsione finanziario 2019-2021 e del Piano triennale degli incarichi di collaborazione 2019-2021;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 21.03.2019 avente ad oggetto l'Approvazione del Piano esecutivo di gestione 2019-2021 – parte finanziaria”;
- la deliberazione n. 97 del 23-05-2019 di Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2019. Parte Programmatica;

Considerato che questa Amministrazione è in regola con l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 sia per l'annualità 2018 che nel corrente esercizio finanziario anno 2019 (dati previsionali);

Vista l'apposita comunicazione post consuntivo annualità 2018 del 29-03-2019, effettuata al M.E.F. dipartimento della R.G.S., attraverso la prevista applicazione web, con la quale è stato positivamente certificata la verifica del rispetto degli obiettivi di saldo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1 comma 469 e 471 della legge 232/2016;

Considerato inoltre che con la deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 28.02.2019 stato approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità PAP 2019-2021 (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, ottenuta in base alle previsioni di cessazione del personale nel triennio 2020-2022 ed al piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, è la seguente:

rideterminazione dotazione organica teorica	personale effettivo a ruolo al 30/11/2019	personale a rapporto di lavoro flessibile	personale in comando	totale in servizio al 30/11/2019	cessazioni previste nel triennio	assunzioni previste nel triennio	personale a rapporto di lavoro	organico previsto a fine
---	---	---	----------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--------------------------------	--------------------------

				2020-2022	2020-2022	flessibile	triennio
Segretario G.	1	0	1	0	0	0	1
Dirigenza	3	1	1	5	0	0	5
Categoria D (ex 8^ q.f.)	11	0	11	1	0	0	10
Categoria D (ex 7^ q.f.)	60	1	61	4	5	1	62
Categoria C	176	8	184	4	15	4	191
Categoria B (ex 5^ q.f.)	30	0	30	5	0	0	25
Categoria B (ex 4^ q.f.)	24	0	24	2	2	0	24
Categoria A	2	0	2	0	0	0	2
totale	307	10	1	318	16	22	320

Dato atto che, con riferimento al DM 10/04/2017, il Comune di Scandicci presenta un rapporto medio dipendenti/popolazione contenuto nei limiti del rapporto 1/146 infatti:

- popolazione al 01/01/2019 n. 50551
- dipendenti di ruolo al 30/11/2019 n. 307
- valore medio limite dipendenti $50551/146 =$ n. 347
- dipendenti di ruolo previsti al 31/12/2020 n. 310

Visto che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, quale 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;

Rilevato, come risulta dalla documentazione conservata agli atti della U.O. 3.2 – Risorse Umane e Organizzazione, che tale verifica è stata regolarmente effettuata e che dalla stessa emerge l'assenza di personale in esubero;

Viste, inoltre, le schede di rilevazione dei fabbisogni di personale, triennio 2020-2022, compilate dai dirigenti di questa amministrazione e conservate agli atti della U.O. 3.2 – Risorse Umane e Organizzazione;

Considerato che nel Bilancio di previsione 2019-2021 il contenimento della spesa per il personale, con riferimento al valore medio della spesa prevista nel triennio 2011-2013, ai

sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, è assicurato per la spesa complessiva al netto delle componenti escluse;

Dato atto che nella spesa complessiva anno 2020, 2021 e 2022 sono state escluse le previsioni per incrementi del rinnovo CCNL 2016-2018 e successive previsioni rispettivamente in € 624.447,65 per l'anno 2020, € 665.068,64 per l'anno 2021 ed € 696.142,35 per l'anno 2022.

Considerato altresì che questo Ente non ha 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;

Richiamata la propria deliberazione n. 36 del 28.02.2019 e le successive n. 105 del 27.06.2019 e n. 175 del 14.11.2019 con le quali:

- è stata approvata, e poi modificata, la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019/2021;
- è stato confermato il piano triennale straordinario 2016-2019 per le assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo approvato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1 comma 228bis della L. 208/2015
- è stato dato atto, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010, del limite di spesa per assunzione di personale con contratto di lavoro flessibile, a seguito dell'approvazione del piano straordinario di cui sopra;

Tenuto conto che la pianificazione e la programmazione delle assunzioni, in funzione della programmazione strategica dell'Ente e nel rispetto dei limiti e dei vincoli posti dalla legislazione vigente, oltre che sulla base delle effettive disponibilità del bilancio, viene impostata nel rispetto dei seguenti indirizzi, vincoli e condizioni:

Indirizzi:

- di norma, salva diversa indicazione, questa amministrazione intende avvalersi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8 della L. 18 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale, 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
- ricognizione periodica sulla necessità di modifica e/o adeguamento della struttura organizzativa, con l'obiettivo di miglioramento dell'andamento delle attività dell'Ente e la fruibilità dei servizi da parte della cittadinanza;
- mantenimento dell'assetto organizzativo dell'ente, con particolare riferimento all'organico della dirigenza ed all'avvocatura comunale ricorrendo, ove consentito e possibile, all'istituto degli incarichi a contratto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/00 e s.m.i.;
- continuità nell'erogazione dei servizi educativi comunali ricorrendo, per la

sostituzione di personale docente assente, ad assunzione di personale con rapporto di lavoro flessibile, compatibilmente e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa;

- rinvio dello studio ed ipotesi di fattibilità sulla copertura dei posti dirigenziali di ruolo, nei limiti della vigente dotazione organica, comunque mantenendo l'attuale organico con conferma delle posizioni attualmente coperte anche mediante l'istituto del comando da altri enti;
- attivazione, in via prioritaria, dei contratti di formazione e lavoro al fine di favorire l'occupazione giovanile;
- sostituzione delle cessazioni avvenute per mobilità volontaria con equivalente mobilità volontaria in ingresso;
- priorità al mantenimento degli organici in ambito dei servizi alla persona e della sicurezza urbana;
- assunzioni a tempo determinato limitatamente alle attività ed ai servizi in cui vi sono esigenze straordinarie o temporanee carenze di personale alle quale non è possibile far fronte attraverso personale interno;
- assunzioni di personale anche con contratti a tempo determinato nei servizi di sicurezza urbana al fine di assicurare il regolare svolgimento delle incrementate attività a carattere stagionale;
- assunzione di personale appartenente alle categorie protette entro i limiti previsti dalle normative vigenti;
- avvio delle procedure per la modifica dei profili professionali del personale che per effetto di diversa assegnazione e/o altro provvedimento è stato assegnato a funzioni diverse del profilo professionale di provenienza;
- previsione della possibilità, ove ne sussistano i presupposti, del ricorso alla mobilità interna, al fine di ottimizzare l'assegnazione del personale in relazione ai cambiamenti ed alle diverse esigenze dei vari servizi;
- verifica preliminare della disponibilità del personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time, in caso di assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato e tempo pieno nei profili professionali di appartenenza, con ulteriore priorità in funzione dell'anzianità di servizio presso l'Ente e in subordine della maggiore età anagrafica;

Vincoli e condizioni:

- il ricorso alle assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile, dovendo rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali, potrà essere effettuato, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- le previsioni di spesa per il personale dipendente inserite nella proposta di Bilancio

di previsione 2020-2022, rappresentano il limite insuperabile alla spesa per il personale ed alla relativa programmazione pluriennale;

- le procedure di assunzione di qualsiasi genere dovranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti al momento dell'assunzione;

Preso atto che della presente proposta è stata data, in data 03-12-2019 informazione alle RSU aziendale;

Visto il parere acquisito in data _____ dal competente Collegio dei Revisori dei Conti, allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;

Visti i pareri favorevoli resi in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta sopra riportata ed inseriti nella presente deliberazione a costituirne parte integrante e sostanziale ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime,

DELIBERA

1) Di dare atto che la dotazione organica dell'Ente, ottenuta in base alle previsioni di cessazione del personale nel triennio 2020-2022 ed al piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, è la seguente:

rideterminazione organica	dotazione teorica	personale effettivo a ruolo al 30/11/2019	personale rapporto lavoro flessibile	personale in comando	totale in servizio al 30/11/2019	cessazioni previste nel triennio 2020-2022	assunzioni previste nel triennio 2020-2022	personale rapporto lavoro flessibile	organico previsto a fine triennio
Segretario G.		1	0		1	0	0	0	1
Dirigenza		3	1	1	5	0	0	1	5
Categoria D (ex 8^ q.f.)		11	0		11	1	0	0	10
Categoria D (ex 7^ q.f.)		60	1		61	4	5	1	62
Categoria C		176	8		184	4	15	4	191
Categoria B (ex 5^ q.f.)		30	0		30	5	0	0	25
Categoria B (ex 4^ q.f.)		24	0		24	2	2	0	24
Categoria A		2	0		2	0	0	0	2
totale		307	10	1	318	16	22	6	320

2) Di prendere atto che dalla ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non risultano sussistere situazioni di personale in esubero;

3) Di dare atto del rispetto del rapporto medio dipendenti/popolazione approvato con D.M.

10/04/2017 il cui valore limite è pari a n. 347 così calcolato: popolazione al 1/1/2019 n. 50551 rapportato al valore medio DM 10/04/2017 n. 146; considerato che l'organico di personale di ruolo dell'Ente (inclusa la dirigenza) è di n. 307 unità e che con la presente programmazione viene stimato che al termine dell'anno 2020 dette unità sono previste in n. 310;

4) Di approvare il piano triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 come dalla allegata "Tabella A" che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

5) Di dare atto del rispetto dei limiti fissati dalla vigente normativa in tema di possibilità di turn-over ed utilizzo delle cosiddette facoltà assunzionali, come documentato dall'allegata tabella A;

6) Di approvare il quadro finanziario delle risorse destinate all'approvazione del presente piano triennale 2020-2022 come dall'allegata "Tabella B" che fa parte integrante e sostanziale del presente atto;

7) Di confermare che, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010, il limite di spesa per assunzione di personale con contratto di lavoro flessibile, a seguito dell'approvazione del piano straordinario di cui al precedente punto 3) è determinato come segue:

Limite spesa personale flessibile - art- 1 c. 228ter Legge 208/2015	€uro	€uro
Spesa complessiva personale flessibile anno 2009		1.004.639,16
Quota di spesa non computata relativa ad assunzione per attività elettorali Rimborsate		-9.211,19
Totale spesa personale complessiva a. 2009 soggetta a limite		995.427,97
Quota spesa non soggetta a limite ex art. 9 c. 28 DL 78/2010		-386.774,02
 Limite spesa personale flessibile anno 2009 soggetto a limite	 	608.653,95
Valore medio spesa per personale educativo nel triennio 2013-2014-2015	170.955,62	
Quota spesa utilizzata per assunzioni di ruolo anni 2016, 2017 e 2018	138.936,30	
Riduzione definitiva limite spesa personale flessibile		-138.936,30
 Nuovo Limite spesa personale flessibile ex art. 9 comma 28 DL 78/2010	 	469.717,65

8) Di approvare i seguenti indirizzi, vincoli e condizioni da osservare nell'attuazione della presente programmazione:

Indirizzi:

- di norma, salva diversa indicazione, questa amministrazione intende avvalersi della possibilità di cui all'art. 3, comma 8 della L. 18 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale, 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

- ricognizione periodica sulla necessità di modifica e/o adeguamento della struttura organizzativa, con l'obiettivo di miglioramento dell'andamento delle attività dell'Ente e la fruibilità dei servizi da parte della cittadinanza;
- mantenimento dell'assetto organizzativo dell'ente, con particolare riferimento all'organico della dirigenza ed all'avvocatura comunale ricorrendo, ove consentito e possibile, all'istituto degli incarichi a contratto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/00 e s.m.i.;
- continuità nell'erogazione dei servizi educativi comunali ricorrendo, per la sostituzione di personale docente assente, ad assunzione di personale con rapporto di lavoro flessibile, compatibilmente e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa;
- rinvio dello studio ed ipotesi di fattibilità sulla copertura dei posti dirigenziali di ruolo, nei limiti della vigente dotazione organica, comunque mantenendo l'attuale organico con conferma delle posizioni attualmente coperte anche mediante l'istituto del comando da altri enti;
- attivazione, in via prioritaria, dei contratti di formazione e lavoro al fine di favorire l'occupazione giovanile;
- sostituzione delle cessazioni avvenute per mobilità volontaria con equivalente mobilità volontaria in ingresso;
- priorità al mantenimento degli organici in ambito dei servizi alla persona e della sicurezza urbana;
- assunzioni a tempo determinato limitatamente alle attività ed ai servizi in cui vi sono esigenze straordinarie o temporanee carenze di personale alle quale non è possibile far fronte attraverso personale interno;
- assunzioni di personale anche con contratti a tempo determinato nei servizi di sicurezza urbana al fine di assicurare il regolare svolgimento delle incrementate attività a carattere stagionale;
- assunzione di personale appartenente alle categorie protette entro i limiti previsti dalle normative vigenti;
- avvio delle procedure per la modifica dei profili professionali del personale che per effetto di diversa assegnazione e/o altro provvedimento è stato assegnato a funzioni diverse del profilo professionale di provenienza;
- previsione della possibilità, ove ne sussistano i presupposti, del ricorso alla mobilità interna, al fine di ottimizzare l'assegnazione del personale in relazione ai cambiamenti ed alle diverse esigenze dei vari servizi;
- verifica preliminare della disponibilità del personale a tempo indeterminato con

rapporto di lavoro part-time, in caso di assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato e tempo pieno nei profili professionali di appartenenza, con ulteriore priorità in funzione dell'anzianità di servizio presso l'Ente e in subordine della maggiore età anagrafica;

Vincoli e condizioni:

- il ricorso alle assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile, dovendo rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali, potrà essere effettuato, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- le previsioni di spesa per il personale dipendente inserite nella proposta di Bilancio di previsione triennale 2020 -2022, rappresentano il limite insuperabile alla spesa per il personale ed alla relativa programmazione pluriennale;
- le procedure di assunzione di qualsiasi genere dovranno essere effettuate nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti al momento dell'assunzione;

Quindi,

LA GIUNTA COMUNALE

Considerato infine la necessità di prevedere l'immediata esigibilità del presente atto al fine della adozione tempestiva dei conseguenti atti dirigenziali per la selezione del personale da effettuare entro l'anno corrente

Con votazione unanime

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000.