



# COMUNE di PIGNATARO INTERAMNA

PROVINCIA DI FROSINONE

MEDAGLIA DI BRONZO AL VALOR CIVILE

Tel. 0776 949012

Fax 0776 949306

E-mail: [segreteria.pignataro@libero.it](mailto:segreteria.pignataro@libero.it)

C.A.P. 03040

c.c.p. 13035035

Cod. Fisc. 8100305 060 6

Sito web istituzionale: [www.comune.pignataroint.fr.it](http://www.comune.pignataroint.fr.it)

PEC: [comune.pignataroint.servizigenerali@certipecc.it](mailto:comune.pignataroint.servizigenerali@certipecc.it)

## L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 66 del 22/06//2022

### PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2022/2024 E PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO

#### Premesso che:

- con atto del Commissario Straordinario adottato con i poteri del C.C. nr. 02 del 08/03/2018, esecutivo, è stato dichiarato il dissesto finanziario dell'Ente, ai sensi e per gli effetti degli artt. 244 e 246 del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267 e successive modificazioni;
- con proprio atto nr. 40 del 10/06/2021, si è provveduto all'approvazione del Piano Triennale del fabbisogno del personale Anni 2021/2023 e Piano delle assunzioni per l'Anno 2021 con Rideterminazione Dotazione Organica dell'Ente;
- la suddetta Pianta Organica è stata approvata dal Ministero dell'Interno – Direzione Centrale per gli Affari Interni e Territoriali e per le Autonomie - Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali - nella seduta del 30/10/2018, verbale n. 126, (come da comunicazione del 12/12/2018, prot. n. 0031819 della Prefettura di Frosinone);

#### Visto:

- l'art. 39 della legge 27/12/1997 nr. 449 e successive modificazioni le pubbliche amministrazioni provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità, di cui alla legge 12 marzo 1999, nr. 68, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001 nr. 165, prevede che si proceda periodicamente e, comunque, a scadenza triennale, alla ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche e, più specificamente, che le variazioni di dotazione organica, già determinate, siano approvate in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno del personale, di cui all'art. 39 della legge nr. 449/1997;
- l'art. 76 del D.L. 25/06/2008 nr. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, nr. 133, pone in capo agli Enti, sottoposti al Patto di stabilità interno, l'obbligo di assicurare la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, con particolare riferimento alle dinamiche di crescita della spesa per la contrattazione integrativa, demandando al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri la definizione di parametri e criteri di virtuosità, con correlati obiettivi differenziati di risparmio. Fino all'emanazione del decreto è fatto divieto agli enti, nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- l'art. 1, comma 557-quater della legge n. 296 del 27/12/2006, introdotto dal D.L. n. 90 del 24/06/2014 convertito nella legge n. 114 dell'11/08/2014, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 alla data di entrata in vigore della disposizione;
- l'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90 del 24/06/2014, convertito nella legge n. 114 dell'11/08/2014, precisa che gli enti locali soggetti al patto di stabilità possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2015 entro il tetto del 60% della spesa del personale cessato dal servizio

nell'anno precedente e per gli anni 2016 e 2017 entro il tetto dell'80% della spesa del personale cessato dal servizio nell'anno precedente, mentre per gli enti locali che hanno un rapporto tra spesa

del personale e spesa corrente inferiore al 25%, il tetto di spesa per le nuove assunzioni a decorrere dal 2015 e fissato nel 100% della spesa del personale cessato;

- l'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), recante la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità, prevedendo a tal fine che:

a) ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi 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" (comma 557);

b) costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro e per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

c) gli enti locali ai sensi dell'art. 3, comma 5 del D. L. n. 90 del 24/06/2014, convertito nella legge n. 114 dell'11/08/2014, coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2 bis del D.L. n. 112 del 25/06/2008 (Enti partecipati), convertito nella legge n. 133 del 06/08/2008, al fine di garantire per i medesimi una graduale riduzione della percentuale tra le spese correnti e le spese di personale;

d) in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto il caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);

- il D.M. del 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020) "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato di comuni" che ha dato attuazione, con decorrenza dal 20/04/2020, alle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito, con modificazioni, in legge n. 58 del 28/06/2019;

- la legge di Stabilità (L. n. 208 del 28/12/2015) la quale, all'art. 1, comma 228:

- prevede che è possibile procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Riducendo di fatto sensibilmente gli spazi assunzionali offerti alle amministrazioni locali e regionali di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge n. 114 dell'11/08/2014 (80 per cento negli anni 2016 e 2017 e 100% nel 2018 della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente);

- al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge n. 114 dell'11/08/2014;

- prevede la disapplicazione, con riferimento agli anni 2017 e 2018, del comma 5-quater dell'articolo 3 del D.L. n. 90 del 24/06/2014, convertito nella legge n. 114 dell'11/08/2014, il quale statuisce per gli enti virtuosi un maggiore livello assunzionale.

Rilevato che la legge di Stabilità (L. n. 208 del 28/12/2015), all'art. 1, comma 234, prevede che le modalità assunzionali ordinarie sono ripristinate una volta che nella regione è stato ricollocato il personale degli enti di area vasta in eccedenza. Tale accertamento è effettuato tramite il portale della mobilità del Dipartimento della Funzione Pubblica;

#### **Appurato che:**

- è stato rispettato il patto di stabilità 2019/2020;

- con atto di G.C. n. 16 del 10/02/2022 è stata effettuata, per l'Anno 2022, la ricognizione del personale eccedente dai singoli settori dell'ente ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001 e successive modificazioni, con esito negativo;

- è stato adottato Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 dell'11/04/2006;

- è stato approvato il Piano triennale della performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009;

- è stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296 del 27/12/2006 e successive modificazioni;

- il rapporto tra spese di personale e spese correnti è pari al 17,95%;

**Preso atto che:**

- la spesa media del personale nel triennio 2019/2021 è attestata ad €. 499.392, superiore rispetto alla spesa di personale relativa all'anno 2021 che, pertanto, viene fissata quale limite di tetto di spesa di riferimento per l'anno 2022;
- che al costo del personale sono state sottratte le componenti non assoggettate ai limiti di spesa (oneri per rinnovi contrattuali, spese per le categorie protette, spese del personale trasferito dalla Regione per funzioni delegate, incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, ecc.);
- il personale cessato nell'anno 2019 è risultato pari a n. 5 (cinque) unita;
- il personale cessato nell'anno 2020 è risultato pari a n. 3 (tre) unita;
- il personale cessato nell'anno 2021 è risultato pari a n. 2 (due) unita;
- ai fini del calcolo del valore di budget assunzionale si tiene conto anche del valore medio del trattamento accessorio come da parere della Corte dei Conti - Sezione di controllo Emilia Romagna - n. 18/2012/PAR;
- la spesa sostenuta, quale valore di riferimento dei contratti flessibili nel 2021, rappresenta il limite per le nuove assunzioni flessibili nel triennio 2022-2024;

**Dato atto che** il Ministero dell'Interno – Direzione Centrale per gli Affari Interni e Territoriali e per le Autonomie - Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali - nella seduta del 23/03/2022, ha provveduto alla sola rideterminazione della dotazione organica dell'Ente (nota prot. 0008615 del 31/03/2022), costituita come segue:

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE				
Categoria accesso	Profilo professionale	Numero posti in organico	Personale in servizio al 31/12/2021	Posti vacanti al 31/12/2021
D3	Vice Segretario Comunale	1	1	0
D1	Istruttore direttivo economico-finanziario	1	1	0
C	Istruttore amministrativo	5	4	1
C	Agente di Polizia Municipale	1	1	0
B1	Operatore amministrativo a part-time 18 ore settimanali	3	2	1
B1	Addetto ai servizi di supporto	2	0	2
A	Operatore servizi tecnici e di supporto	2	2	0
Totali		15	11	4

**Considerato che:**

- con atto di G.C. n. 80 del 31/10/2019 si è proceduto all'adempimento del collocamento in disponibilità del personale dichiarato eccedente con la sopra citata deliberazione n. 43 del 20/09/2018, dando atto non viene effettuato il collocamento in disponibilità del suddetto personale perché tutti i posti sono attualmente vacanti;
- l'attuale consistenza della Pianta Organica in nr. 21 posti, deve essere considerata sia con i lavoratori a tempo pieno che con i lavoratori a tempo parziale, adottando il parametro stabilito dal D.M. 18/11/2020, rispetto a quel numero di dipendenti;
- la consistenza dell'organico, pertanto, va calcolata non semplicemente sommando i singoli posti ma computando i lavoratori;
- i rapporti di lavoro dei dipendenti di questo Comune sono sia a tempo pieno (intendendosi per tale l'orario normale di lavoro – 36 ore settimanali – di cui all'art. 17, comma 1, del CCNL del 06 luglio 1995), che a tempo definito, la consistenza organica non è pari a nr. 15, ma a nr. 13,5 così divisi:
- nr. 12 a tempo pieno e nr. 3 a part-time 50% per 18 ore settimanali, di cui:
  - nr. 11 in servizio (di cui nr. 9 a tempo pieno, nr. 2 a part-time 50% per 18 ore settimanali)
  - nr. 4 vacanti (di cui nr. 3 a tempo pieno e nr. 1 a part-time 50% per 18 ore settimanali) riportati nella tabella di cui sopra;

- conseguentemente, se il numero dei dipendenti (a tempo pieno) non può, ai sensi di legge, essere superiore a nr. 17,02 (popolazione di nr. 2.570 - D.M. 18/11/2020 il rispetto del rapporto medio dipendenti/popolazione è pari a 1/151 - fascia demografica da 2.000 a 2.999 abitanti), lo stesso è rispettato;

**Dato atto che:**

- nella determinazione della Pianta Organica l'Ente deve assicurare prioritariamente l'erogazione dei servizi indispensabili per garantire la funzionalità dell'Ente stesso: servizi connessi agli organi istituzionali; servizi di amministrazione generale, compreso il servizio elettorale; servizi connessi all'ufficio tecnico comunale; servizi di anagrafe e di stato civile; servizio statistico; servizi connessi con la giustizia; servizi di polizia locale e di polizia amministrativa; servizio della leva militare; servizi di protezione civile, di pronto intervento e di tutela della sicurezza pubblica; servizi di istruzione primaria e secondaria; servizi necroscopici e cimiteriali; servizi connessi alla distribuzione dell'acqua potabile; servizi di fognatura e di depurazione; servizi di nettezza urbana; servizi di viabilità e di illuminazione pubblica, giusta D. M. 28 maggio 1993, art. 1;
- il rapporto medio dipendenti-popolazione, previsto dall'art. 263, comma 2, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni è valido per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario (art. 244 e seguenti del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni) e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale (art. 243 bis, comma 8, lett. g), del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni);
- il rapporto medio dipendenti/popolazione si configura come limite massimo che la dotazione non deve oltrepassare; resta, comunque, fermo l'obbligo di accertare la compatibilità di bilancio delle spese risultanti dalla dotazione organica rideterminata;
- l'art. 263, comma 2, secondo periodo, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e successive modificazioni, prevede che "in ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente";
- il Comune di Pignataro Interamna ha una popolazione residente al 31 dicembre 2016 (penultimo anno antecedente a quello dell'ipotesi di bilancio riequilibrato) come risulta dai dati ufficiali ISTAT, pari a nr. 2.570;
- in applicazione dei parametri stabiliti con il citato D.M. 18/11/2020 il rispetto del rapporto medio dipendenti/popolazione è pari a 1/151 (fascia demografica da 2.000 a 2.999 abitanti);
- pertanto, la dotazione organica di questo Ente non deve oltrepassare le nr. 17,02 unità, restando comunque fermo l'obbligo della compatibilità del bilancio con la spesa derivante dalle 17,02 unità;
- sono cessati i seguenti rapporti di lavoro del personale dell'Ente, dalle date corrispondenti:
  - dal 31 luglio 2019, per raggiunti limiti di età, nr. 1 "Operatore" (Cat. B – posizione economica B.2) a tempo parziale di 12 ore settimanali;
  - dal 30 settembre 2019, per collocamento a riposo - pensione anticipata quota 100, nr. 1 "Assistente tecnico" (Cat. B.3 – posizione economica B.5) a tempo pieno;
  - dal 30 dicembre 2019, per raggiunti limiti di età, nr. 1 "Istruttore economico-finanziario" (Cat. C – posizione economica C.4) a tempo pieno;
  - dal 30 dicembre 2019, per collocamento a riposo – pensione anticipata quota 100, nr. 1 "Istruttore Direttivo di Vigilanza" (Cat. D – posizione economica D.4) a tempo pieno;
  - dal 31 dicembre 2019, per raggiunti limiti di età, nr. 1 "Impiegata esecutiva" (Cat. B – posizione economica B.7) a tempo pieno;
  - dal 31 gennaio 2020, per raggiunti limiti di età, nr. 1 "Operatore servizi tecnici e di supporto" (Cat. A – posizione economica A.2) a tempo pieno;
  - dal 30 giugno 2020, per raggiunti limiti di età, nr. 1 "Istruttore demografico" (Cat. C – posizione economica C.4) a tempo pieno;
  - dal 15/12/2020, per decesso, nr. 1 "Operatore amministrativo" (Cat. B – posizione economica B.3) a tempo parziale di 18 ore settimanali;
  - dal 01/02/2021, per raggiunti limiti di età, nr. 1 "Operatore" (Cat. B – posizione economica B.2) a tempo parziale di 12 ore settimanali;
  - dal 21/09/2021, per dimissioni volontarie, nr. 1 "Operatore amministrativo" (Cat. B – posizione economica B.3) a tempo parziale di 18 ore settimanali;
- il rapporto tra la spesa per il personale ed entrate correnti risulta inferiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del citato D.M. 17/03/2020 (art. 4), come evidenziato nel seguente prospetto:

**ANNO 2021**

Spesa personale	Dati rendiconto	2021	€ 411.957,00
	Valore limite	27,6%	€ 113.700,00

Entrate correnti	Rendiconto	2021	€ 2.667.552,00	
	Rendiconto	2020	€ 2.279.339,00	
	Rendiconto	2019	€ 2.066.632,00	
			Media	€ 2.341.174,09

**A detrarre**

Fondo crediti dubbia esigibilità assestato	2021	87.224,00
--	------	-----------

Media entrate	A detrarre Fondo dubbia esigibilità	
€ 2.341.174,09	€ 87.224,00	€ 2.253.950,48

Rapporto Spesa di personale / entrate correnti	2021	17,95%
--	------	--------

**Preso atto che:**

- per gli anni presi a riferimento il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti risulta essere inferiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del citato D.M. 17/03/2020, ovvero:

	2021	2022	2023	2024
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%

- per l'anno 2022 sarebbe quindi possibile incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2021) fino a **28,00%** della spesa del personale registrata nel 2021, come segue:

Spesa di personale registrata nel 2021	€ 411.957,00
Incremento del 28,0% consentito per l'anno 2022	€ 115.347,96

A seconda dell'anno che si considera quale ultimo rendiconto approvato, sarebbe pertanto possibile incrementare per l'anno 2022 la spesa di personale fino al raggiungimento dei seguenti valori:

Rendiconto anno	Spesa personale registrata	Incremento comma 5 del D.M.	Spesa di personale incrementata
2020	437.857,00	20%	525.428,00
2021	411.957,00	28%	527.304,96

**Dato atto che:**

- l'Ente non può sfiorare l'incremento del 31,6%, previsto dall'art. 6, comma 1, tabella 3, lett. C) del D.M. 17/03/2020;
- applicando detta percentuale alla media delle entrate dei rendiconti dell'ultimo triennio, al netto del Fondo dubbia esigibilità, si ottiene un margine assunzionale pari ad € 300.291,35 fino ad una spesa massima teorica di € 712.248,35;
- lo stanziamento nel bilancio 2022 per la spesa di personale ammonta a € 398.494,00 inferiore alla spesa massima sopra indicata, consentita dall'art. 5 del D.M. 17/03/2020;
- il quadro di riferimento per la programmazione triennale del personale risulta coerente con le disponibilità del bilancio di previsione 2022/2024;
- la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il Triennio 2022 - 2024, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili risulta essere il seguente:

PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO					
Figura professionale	Nr. unità	Cat.	Anno	Costo annuo	Modalità assunzione
<b>Addetto ai servizi di supporto</b> , con orario a tempo pieno e indeterminato	1	B1	<b>2022</b>	€. 27.513,91	Procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo previste dal D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 e successive modificazioni e proroghe di termini
<b>Addetto ai servizi di supporto</b> , con orario a tempo pieno e indeterminato	1	B1	<b>2023</b>	€. 27.513,91	Procedure selettive pubbliche per l'accesso dall'esterno previste dal D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 e successive modificazioni e proroghe di termini
<b>Istruttore amministrativo</b> , con orario a tempo pieno e indeterminato	1	C	<b>2024</b>	€. 30.905,01	Procedure selettive pubbliche per l'accesso dall'esterno previste dal D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 e successive modificazioni e proroghe di termini

PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO					
Figura professionale	Nr. unità	Cat.	Anno	Costo mensile	Modalità assunzione
<b>Agente di Polizia Municipale</b> , con orario a tempo pieno e determinato (cinque mesi)	1	C	<b>2022</b>	€. 11.686,55	Utilizzo di graduatorie in corso di validità, approvate da altre Amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione

con riserva di deliberare eventuali ulteriori assunzioni compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente e, nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimanendo salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi;

- la rideterminazione della Pianta Organica l'Ente per assicurare prioritariamente l'erogazione dei servizi indispensabili al fine di garantire la funzionalità dell'Ente, necessita della seguente rideterminazione della dotazione organica dell'Ente, secondo lo schema seguente:

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE				NUOVA DOTAZIONE ORGANICA				
Categoria di accesso	Profilo professionale	Numero posti in organico	Personale in servizio al 31/12/2021	Categoria di accesso	Profilo professionale	Posti eliminati	Posti nuovi	Numero posti in organico
D3	Vice Segretario Comunale	1	1	D3	Vice Segretario Comunale			1
D1	Istruttore direttivo economico-finanziario	1	1	D1	Istruttore direttivo economico-finanziario			1
D1	Istruttore direttivo di vigilanza	1	0	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	1		0
C	Istruttore amministrativo	1	1	C	Istruttore amministrativo			1
C	Istruttore economico-finanziario	3	2	C	Istruttore amministrativo	1		2
C	Istruttore demografico	2	1	C	Istruttore amministrativo			2
C	Agente di Polizia Municipale	1	1	C	Agente di Polizia Municipale			1
B3	Assistente	1	0	B3	Assistente tecnico	1		0

	tecnico							
B1	Operatore amministrativo a part-time 18 ore settimanali	4	2	B1	Operatore amministrativo a part-time 18 ore settimanali	1		3
B1	Operatore a part-time 12 ore settimanali	2	0	B1	Operatore a part-time 12 ore settimanali	2		0
B1	Addetto ai servizi di supporto	1	0	B1	Addetto ai servizi di supporto		1	2
A	Operatore servizi tecnici e di supporto	3	2	A	Operatore servizi tecnici e di supporto	1		2
Totali		21	11	Totali		7	1	15

**Considerato:**

- il vigente Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici, approvato con proprio atto nr. 187 del 02/12/2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- la programmazione della spesa di personale a tempo determinato e indeterminato assicura, nel complesso, altresì, il rispetto del D.M. Interno n. 83235 del 02/09/2019 con il quale è stata approvata l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato relativa all'Anno 2018, con determinate prescrizioni;
- in ordine all'adozione di tale deliberazione sarà data informativa alle OO.SS., incluse le R.S.U., ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. nr. 165 del 30/03/2001 e dell'art. 7 del C.C.N.L. 1998/2001

**Visti** i pareri favorevoli dei Responsabili dei Servizi interessati, ai sensi del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

L'organo di revisione del Comune di Pignataro Interamna,

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

all'adozione delle proposta relativa alla "**Piano Triennale del fabbisogno del personale Anni 2022/2024 e Piano delle assunzioni per l'Anno 2022**".

Pignataro Interamna, li 22/06/2022

**L'ORGANO DI REVISIONE**  
(Dott. Andrea Sorce)

