



CITTA' DI COSENZA

Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Deliberazione n. 103 del 04/08/2022

Oggetto:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 - Piano assunzionale ANNO 2022.

L'anno duemilaventidue, il giorno quattro del mese di agosto, a partire dalle ore 17.00, in una sala del Palazzo Municipale, con l'assistenza del Segretario Generale Virginia Milano, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno nelle persone seguenti e alla presenza del Sindaco Francesco Alessandro Caruso:

		Pres.	Ass.
<i>Maria Pia Funaro</i>	<i>V.Sindaco</i>	X	-
<i>Massimiliano Battaglia</i>	<i>Asses.</i>	X	-
<i>Veronica Buffone</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Damiano Cosimo Covelli</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Francesco De Cicco</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Maria Teresa De Marco</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Francesco Giordano</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Giuseppina Rachele Incarnato</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Pasquale Sconosciuto</i>	<i>""</i>	X	-

LA GIUNTA

RITENUTA la necessità che sull'argomento indicato in oggetto siano formalmente assunte le determinazioni della Città;

Letta ed esaminata la proposta di deliberazione (n. 115/2022) che si riporta integralmente:

Settore 1 - PERSONALE - CONTROLLO DI GESTIONE - FORMAZIONE LAVORO

Proponente Gianpiero Scaramuzzo (Direttore Settore)

PREMESSO che:

- il D.lgs.165/2001, all'art. 2 - stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del succitato D.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del medesimo D.lgs. 165/2001 e s.m.i. disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare 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, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 89 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli enti provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

EVIDENZIATO, quindi, che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 e finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

TENUTO CONTO che in materia di dotazione organica, l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

RILEVATO che

- per effetto della recente riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale dei fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale, divenendo uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale, in quanto il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal D.Lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi, non considerandosi più la dotazione organica “di diritto” ma quella “di fatto”, ossia il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali, nonché i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno;

- la nuova concezione del piano dei fabbisogni non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno di organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio e del Patto di stabilità, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;
- seguendo le linee guida della Funzione Pubblica approvate con il DM 8/5/2018, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente, deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge 296/2006, ovvero la media della spesa del personale del triennio 2011-2013 per gli enti soggetti al patto di stabilità;

PRESO ATTO dell'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dall'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, ossia di un documento unico di programmazione e governance che sostituisce in quanto assorbiti in apposite sezioni, tra gli altri, gli adempimenti inerenti al Piano dei fabbisogni di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

TENUTO CONTO che la data di adozione del PIAO (di norma fissata al 31 gennaio di ciascun anno), per l'anno 2022 è prevista dal Decreto del 30 giugno 2022 emanato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione (concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113), nel termine di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione, attualmente fissato per gli enti locali al 31 luglio 2022;

RITENUTO, dunque, necessario per l'ente, alla luce dell'attuale quadro normativo, adottare il PTFP definendo il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs.165/2001, 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;

CONSIDERATO che:

- il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 28 giugno 2019, n. 58 ha modificato il previgente regime assunzionale prevedendo che *“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 esigibilita' 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. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e ((la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)) risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.”;

-E' stato pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, il Decreto 17 marzo 2020, recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*”, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cd. “*Decreto Crescita*”;

-Il suddetto Decreto ha previsto l'efficacia delle previsioni normative a decorrere dal 20 aprile 2020;

RILEVATO dalla normativa vigente che le assunzioni negli Enti Locali superano la logica del *turn-over* e misurano la capacità assunzionale sulla base delle entrate delle Amministrazioni;

CONSIDERATO che:

- l'articolo 2 del Decreto attuativo contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore (spesa del personale) e al denominatore (media entrate correnti al netto del FCDE) del rapporto, ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione;
- nel rispetto della disposizione normativa di riferimento, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare sono quelli relativi alle voci riportati 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;
- per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media;
- il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (FCDE) è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

DATO ATTO che il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;

3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti;

VISTA la circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11 settembre 2020, esplicativa del DM del 17 marzo 2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi;

TENUTO CONTO che l'art. 4, comma 1, del citato Decreto individua:

-nella Tabella 1 i valori soglia del rapporto della spesa del personale sulla media delle entrate correnti al netto del FCDE per fascia demografica che per il Comune di Cosenza è il seguente:

Fascia demografica	Valore soglia
comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%

-nella Tabella 3 i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale che per il Comune di Cosenza è il seguente:

Fascia demografica	Valore soglia
comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%

Esaminati i conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 20,28 % per come sinteticamente di seguito riportato (vedasi dettaglio in allegato "2");

entrate correnti 2019 *	€ 80.550.798,24
entrate correnti 2020 *	€ 94.979.119,38
entrate correnti 2021 *	€ 99.337.287,86 €
media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate del triennio	€ 91.622.401,83
a detrarre Fondo Crediti Dubbia Esigibilità 2021	€ 19.241.759,26
Media entrate correnti triennio al netto FCDE	€ 72.380.642,57
Spesa di personale ANNO 2021 al netto dell'IRAP	€ 14.681.464,77
rapporto effettivo spesa personale/media entrate correnti nette	20,28%

(*somme al netto delle entrate dell'ATO rifiuti)

CONSIDERATO, pertanto, che:

- il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui all'articolo 4, tabella 1 DM del 17 marzo 2020;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

CONSIDERATO, inoltre, che l'articolo 5 del citato decreto, con riferimento all'anno 2022, prevede una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale risultante dal conto consuntivo dell'anno 2018, ammontante ad € 21.846.042,00 al netto dell'Irap, nella misura percentuale di cui alla tabella 2 del decreto medesimo (per il Comune di Cosenza pari al 14%);

VALUTATA attentamente la situazione di grave carenza di personale, generalizzata nei diversi settori comunali, in cui versa il Comune a causa delle numerose cessazioni che si sono verificate nel quinquennio precedente e di quelle programmate nel triennio 2022/2024 (Allegato 1-A);

ACCERTATO che:

- le cessazioni di personale (per pensionamenti, inidoneità permanente, decesso ecc.) negli anni 2018/2021 sono state complessivamente pari a n. 261: n. 49 nell'anno 2018, n. 75 nell'anno 2019, n. 80 nell'anno 2020 e n. 57 nell'anno 2021);
- nel corrente anno 2022 sono, ad oggi, programmate n. 57 cessazioni, gran parte delle quali già realizzatesi, fatti salvi ulteriori collocamenti a riposo connessi a procedure in itinere di dispensa dal servizio e inidoneità permanente e assoluta al proficuo lavoro;
- negli anni 2023 e 2024 sono programmate, a normativa vigente, rispettivamente n. 37 e n. 11 cessazioni dal servizio (di cui n.1 nella qualifica dirigenziale nell'anno 2023);

DATO ATTO che le capacità e i resti assunzionali derivanti dalle suddette cessazioni sono stati solo in minima parte utilizzati per l'assunzione negli anni 2018 e 2019 di n. 6 dirigenti che non hanno garantito nemmeno la copertura dei dirigenti cessati negli anni 2016/2019;

VISTI

la deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 20/06/2022 di adesione all'Avviso pubblico della Regione Calabria di cui al Decreto dirigenziale n. 3183 del 24/03/2022 per la presentazione di istanze di ammissione al finanziamento regionale per integrazione orario di lavoro del personale part time ex LPU/LSU stabilizzato presso i comuni;

il decreto regionale n. 7443 del 06/07/2022 di approvazione delle domande ammesse al finanziamento di cui al decreto dirigenziale n. 3183/2022 e di riparto delle risorse regionali tra gli enti per l'integrazione oraria dei lavoratori stabilizzati a tempo indeterminato appartenenti al bacino ex LPU/LSU;

CONSIDERATO che il Comune di Cosenza risulta tra gli enti beneficiari ammessi a finanziamento e, dunque, a decorrere dall'anno 2022, le risorse storicizzate per le assunzioni di personale ex LPU/LSU ai sensi dell'art. 1, comma 446, della legge n.

145/2018, sono pari a € 18.000,00 lordi annui per lavoratore;

RITENUTO utilizzare interamente i contributi assegnati per l'incremento dell'orario di lavoro di n. 2 unità di personale part time (n. 1 cat. D1 e n. 1 Cat. C1) stabilizzate a tempo indeterminato presso il comune di Cosenza nell'anno 2021;

VALUTATA l'opportunità di programmare la trasformazione del contratto di lavoro delle n. 2 unità ex LPU/LSU stabilizzate da part time a full time con oneri eccedenti i contributi storicizzati pari a € 18.000,00 annui pro capite, a carico del bilancio comunale;

TENUTO CONTO dei recenti approdi della giurisprudenza contabile, in base ai quali risulta possibile, *“ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico (e, ove la norma sia costruita in termini di rapporto, la corrispondente entrata), purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate anche sotto il profilo temporale* (Sezione di controllo Liguria deliberazione n. 91/20/PAR) e, ancora, ai fini del vincolo di riduzione delle spese di personale in generale, non devono essere considerate quelle spese che si caratterizzano per il fatto di essere assistite da una specifica fonte di finanziamento proveniente da un soggetto esterno e, conseguentemente, per il fatto di non aver alcuna incidenza sugli equilibri di bilancio” (Sezione regionale di controllo per la Puglia n.6/2021 PAR);

DATO ATTO che

nell'anno 2021 sono state avviate le procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 per la copertura di n. 9 posti di Funzionario – Cat. D a tempo pieno e indeterminato e n. 5 posti di Istruttore – Cat. C a tempo pieno e indeterminato, con priorità per il personale già comandato presso il Comune di Cosenza;

le suddette procedure sono state concluse;

alle procedure in parola hanno partecipato candidati in possesso di elevata qualificazione professionale in numero superiore ai posti preventivati nell'anno 2021;

RITENUTO, stante la grave carenza di personale in servizio, utilizzare fino ad esaurimento, le graduatorie degli idonei che hanno partecipato alle suddette procedure di mobilità per assumere ulteriore personale di altre pubbliche amministrazioni già formato e qualificato;

RITENUTO, altresì, prevedere il reclutamento di ulteriori unità di personale appartenente alle categorie C e D (o equiparate ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2015) tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. ;

CONSIDERATO che

il sottodimensionamento dell'organico dirigenziale (le 20 strutture previste sono dirette da soli nove dirigenti in servizio) ha di fatto determinato che ogni dirigente in servizio presso il Comune di Cosenza abbia l'onere di dirigere, ad interim, più settori, il che determina una situazione di oggettiva difficoltà nel puntuale svolgimento dei numerosi compiti assegnati, il che impone la necessità di programmare l'assunzione di n. 3 unità di qualifica dirigenziale (n. 2 profilo tecnico e n. 1 profilo amministrativo-contabile) per l'anno 2022

con utilizzo di graduatorie concorsuali e/o mobilità;
relativamente al personale non dirigente, oltre al reclutamento tramite l'istituto della mobilità volontaria si intende procedere, sui posti che eventualmente dovessero residuare scoperti per esito negativo delle mobilità con comandi nei limiti percentuali vigenti stabiliti dal D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022;

PRECISATO che

per il 2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, confacenti con le esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, nel limite del 50% delle assunzioni programmate, è intenzione dell'amministrazione ricorrere, a procedure selettive per la progressione verticale tra le aree riservate al personale di ruolo; relativamente agli anni 2023 e 2024 l'Amministrazione comunale ritiene di effettuare, allo stato, assunzioni tramite concorsi pubblici e ulteriori progressioni verticali, riservandosi la facoltà di verificare successivamente la situazione reale ed individuare le soluzioni più idonee per garantire l'acquisizione delle professionalità indispensabili alla continuità ed all'efficienza dell'azione amministrativa;

TENUTO CONTO che

il tetto del 50% delle assunzioni tramite verticalizzazione va considerato come limite massimo e invalicabile non suscettibile di arrotondamenti. *“La base di calcolo da prendere in considerazione per definire tale percentuale è quella delle assunzioni programmate, ...”* la norma in questione fa esplicito riferimento al “numero” di assunzioni e, pertanto, non *“lascia alcun dubbio in merito alla computabilità numerica dei dipendenti da considerare ai fini delle progressioni verticali, indipendentemente dall'entità (percentuale) della spesa sulla quale tali “nuove assunzioni” possono incidere”* (SRC Puglia, deliberazione n.42/2018/PAR);

VISTE le richieste prot. gen. n. 60184 del 22/07/2021 e prot. Gen. N. 60706 del 26/07/2021 presentate rispettivamente dai dipendenti a tempo indeterminato Grimaldi Emanuela e Muraca Leonardo, entrambi Istruttori di Polizia Municipale, part time 50%, con le quali chiedono la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno;

VISTO l'art. 4, comma 15, del CCNL Comparto EE.LL. del 14 settembre 2000 sulla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico;

CONSIDERATO che ricorrono i requisiti per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno e che il passaggio a tempo pieno gioverebbe alla funzionalità dei servizi afferenti alla Polizia Municipale;

VISTA deliberazione n. 87/2021 della Corte dei conti, Sez. Lombardia ai fini e per gli effetti dell'art.148 bis, comma 3, del TUEL, che evidenzia che una spesa per l'assunzione di personale può qualificarsi obbligatoria nel caso in cui sia disposta da una norma di legge, nonché nella fattispecie in cui, effettuata una ponderazione degli interessi pubblici prevalenti, risulta necessaria, in ossequio al principio di buon andamento dell'amministrazione pubblica, di cui all'art.97 della Cost., al fine di evitare che siano arrecati danni patrimoniali certi e gravi all'ente, ferma restando, comunque, l'osservanza della disciplina in materia di assunzioni. La Sezione, in riscontro ad una richiesta di parere di un comune in merito alla possibilità di qualificare come spesa obbligatoria, ai fini e per gli effetti dell'art.148 bis del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL), quella relativa all'assunzione di personale a tempo indeterminato per sopperire a gravi carenze di organico, ricorda che ciò che può qualificare, secondo l'ordinamento giuridico vigente, una spesa come “obbligatoria” è la sussistenza di un vincolo giuridico, l'esistenza di rapporto contrattuale

da assolvere, la presenza di una norma cogente che ne impone il sostenimento e in genere, effettuata una ponderazione degli interessi pubblici prevalenti, tutte quelle operazioni necessarie ad evitare che siano arrecati danni patrimoniali certi e gravi all'ente;

VALUTATI opportunamente i fabbisogni dell'Ente in virtù delle segnalazioni pervenute dai dirigenti comunali e dal segretario generale, e dato atto che la gran parte delle vacanze d'organico si registrano principalmente nelle categorie D e C e nella dirigenza per cui si ritiene prioritario il reclutamento di personale appartenente a tali categorie;

CONSIDERATO che al 31/12/2021 il personale in servizio a tempo indeterminato presso il comune di Cosenza era il seguente:

CATEGORIA	POSTI DI DOTAZIONE ORGANICA APPROVATI DALLA COSFEL	DIPENDENTI IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2021
A	53	36
B1	70	88
B3	70	
C	180	127
D	140	40
Dirigenti	20	9
Totale	533	300

e che nel triennio 2022/2024 sono previste, allo stato, ulteriori n. 104 cessazioni;

RITENUTO doveroso predisporre il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024 ed il Piano delle assunzioni dell'anno 2022 nel limite dei margini di flessibilità e sostenibilità della spesa consentiti per far fronte alle proprie attività amministrative ed istituzionali al fine di adottare le misure necessarie per acquisire le risorse umane indispensabili a garantire i servizi alla cittadinanza;

RITENUTO urgente provvedere a programmare un parziale turnover del personale attraverso le assunzioni proposte per il triennio 2022/2024 e, più in particolare, il piano assunzionale dell'anno 2022, per come riportato negli allegati prospetti (Allegato 1-B, 1-C e 1-E);

VISTO l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e preso atto che, dall'anno 2014, gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (Allegato 1-D);

VISTO, altresì, l'art. 33 del d.lgs.165/2001 il quale dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la*

nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

ACCERTATO che con delibera di Giunta Comunale n. 64 del 23.05.2022 è stata effettuata la verifica in merito all’eventualità di situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all’art. 33 del d.lgs.165/2001 e dato atto dell’esito della ricognizione che ha rilevato l’assenza nella struttura del Comune di Cosenza di personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, e l’inesistenza di eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell’Ente e conseguentemente non trovano applicazione, per questo ente, i vincoli posti dalla normativa sopra richiamata;

PRECISATO che questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento obbligatorio del personale disabile previsto dalla legge n. 68/1999 art. 1, mentre relativamente all’art. 18 è obbligato ad assumere n. 2 unità e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 occorre assolvere a tale adempimento;

FATTO PRESENTE CHE:

con deliberazione del Consiglio Comunale n. 51 dell’11/11/2019, è stato dichiarato lo stato di dissesto finanziario del Comune di Cosenza, con la conseguente applicazione degli artt. 246 e seguenti del d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.;

che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 05/08/2020 è stata approvata l’ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2020-2022, ai sensi dell’art. 259 del Tuel;

con decreto ministeriale n. 0070611 del 14 aprile 2021 è stato approvato, con prescrizioni, il bilancio stabilmente riequilibrato;

RILEVATO CHE:

con la dichiarazione del dissesto finanziario l’Ente è stato obbligato a rideterminare, ai sensi dell’art. 259 del citato d.lgs. n. 267/2000, la dotazione organica;

con deliberazione di G. C. n. 1 del 21/01/2020 è stata di conseguenza approvata la nuova dotazione organica rideterminata, secondo i parametri di cui al D.M. del 10/04/2017, e nel rispetto del limite finanziario massimo della dotazione di spesa potenziale, in 533 unità;

la spesa teorica massima della dotazione organica così rideterminata è pari ad € 15.043.095,83, calcolata esclusivamente sullo stipendio tabellare iniziale di ciascuna categoria, inclusi oneri riflessi ed esclusi 13^a mensilità, IRAP, Inail, buoni pasto e trattamento accessorio fisso e ricorrente;

TENUTO CONTO che, ai sensi dell’art. 259, comma 7 del TUEL, la dotazione organica rideterminata per come sopra è stata trasmessa alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli Enti Locali (COSFEL) istituita presso il Ministero dell’Interno, che la ha approvata nella seduta del 26 febbraio 2020;

RICHIAMATE:

la deliberazione del Consiglio comunale n. 21 del 12 luglio 2022 avente ad oggetto: “Approvazione del Rendiconto di gestione e approvazione conto di bilancio, stato patrimoniale e conto economico per l’esercizio finanziario 2021”;

la deliberazione del Consiglio comunale n. 18 del 28/06/2021 avente ad oggetto: “Approvazione bilancio di previsione stabilmente riequilibrato 2020/2022 (art. 264 TUEL)”;

la deliberazione del Consiglio Comunale n. 57 del 29.12.2021 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione pluriennale 2021/2023;

DATO ATTO CHE

la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013

come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, pari ad €**25.735.114,00**;

è in fase di adozione il Piano della Performance/Piano degli Obiettivi 2022/2024;
questo Ente:

- ha adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 28 dell'01/04/2020, il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

RILEVATO che per la predisposizione del fabbisogno di personale occorre procedere all'analisi ed alla rappresentazione delle esigenze dell'ente sotto il profilo quantitativo, riferito alla consistenza numerica delle unità necessarie ad assolvere alle funzioni istituzionali dell'Amministrazione, tenuto conto delle cessazioni del personale, sia sotto il profilo qualitativo riferito alla tipologia professionale e competenze meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa, attraverso la quali si desume la capacità assunzionale;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve altresì riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

VISTI gli allegati alla presente delibera che formano parte integrante e sostanziale della stessa:

–Piano delle assunzioni 2022/2024 con indicazione dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno 2021 (Allegato 1),

calcolo valore soglia (Allegato 2),

DATO ATTO che dall'Allegato 1-D) si evince che la spesa del personale, comprensiva delle assunzioni programmate nell'anno 2022, è inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013, pari ad € 25.735.114,00 e che le assunzioni programmate in parziale sostituzione del personale già cessato e che cesserà nel triennio 2022/2024 rispettano i vincoli in materia di assunzioni, garantendo altresì, la sostenibilità della spesa di personale (Allegati 1-A, 1-B, 1- C);

PRESO QUINDI ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

ATTESO che con proprio verbale n. 27 del 28/07/2022 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole alla proposta di delibera;

VISTO il D.lgs. 267/2000 e ss.mm., recante il Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti locali;

VISTO il D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO che del presente provvedimento è stata data informativa alle Organizzazioni

Sindacali e alla RSU;

si propone

all'onorevole Giunta comunale, per quanto espresso in narrativa, che qui si intende riportato quale parte integrante e sostanziale del presente atto:

1. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 e il piano assunzionale dell'anno 2022 (Allegati 1-A 1-B, 1-C, 1-E), quest'ultimo con previsione di:

a) Assunzioni a tempo indeterminato di:

- **n.ro 2 Dirigenti tecnici** a Tempo pieno con decorrenza 01/12/2022 da acquisire, previo esperimento procedure ex art. 34- bis D.Lgs n. 165/2001, mediante utilizzo graduatorie e/o mobilità volontaria;
- **n.ro 1 Dirigente Amministrativo-contabile** a Tempo pieno con decorrenza 01/12/2022 da acquisire, previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. n. 165/2001, mediante utilizzo graduatorie e/o mobilità volontaria;
- **n.ro 20 Istruttori Direttivi/Funzionari profilo Amministrativo - Contabile Cat D** a tempo pieno con decorrenza non prima del 01/10/2022, da acquisire mediante mobilità volontaria previo esperimento procedure ex art. 34-bis;
- **n.ro 10 Istruttori Direttivi/funzionari tecnici cat D** a tempo pieno con decorrenza non prima del 01/10/2022, da acquisire mediante mobilità volontaria previo esperimento procedure ex art. 34-bis;
- **n.ro 14 Istruttori profilo amministrativo-contabile cat C** a tempo pieno con decorrenza non prima del 01/10/2022, da acquisire mediante mobilità volontaria previo esperimento procedure ex art. 34-bis;
- **n.ro 6 Istruttori tecnici cat C** a tempo pieno con decorrenza non prima del 01/10/2022, da acquisire mediante mobilità volontaria previo esperimento procedure ex art. 34-bis;
- **n.ro 2 Esecutori tecnici cat B1** a tempo pieno (n. 1 esecutore dei servizi cimiteriali/custode e n. 1 autista) con decorrenza presunta dal 01/12/2022 riservato alle categorie protette (quota d'obbligo).

b) Trasformazione contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di:

- N. 2 unità Cat. C Istruttori di Polizia Municipale incremento da 18 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del 01/10/2022
- N. 1 unità Cat. C1 istruttore amministrativo incremento orario da 21 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del dal 01/10/2022
- N. 1 unità di cat. D1 istruttore direttivo amministrativo incremento orario da 19 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del 01/10/2022

c) Progressioni verticali di:

- N. 13 progressioni verticali dalla Categoria C alla categoria D

- N. 13 progressioni verticali dalla Categoria B alla categoria C
- N. 13 progressioni verticali dalla Categoria A alla categoria B

2. Di precisare che tutte le assunzioni di cui sopra dovranno essere precedute, ove non già provveduto, dall'esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 e 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.;
3. Di dare atto che:
 - le assunzioni previste con il presente atto – la cui decorrenza è specificata nell'allegato 1-C), rispettano ampiamente il limite di spesa della media del triennio 2011/2013 pari ad € 25.735.114,00, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
 - il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;
 - non si registrano situazioni di eccedenza o sovrannumero di personale;
4. di precisare che, relativamente agli anni 2023 e 2024, l'Amministrazione comunale, in considerazione anche della propria situazione finanziaria, allo stato, intende programmare assunzioni come da Allegato 1-B) riservandosi di prevedere l'acquisizione di ulteriori profili professionali qualora se ne ravvisasse la necessità con aggiornamento del presente PTFP dopo l'approvazione del bilancio di previsione pluriennale 2022/2024 in corso di redazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa al tempo vigente e previa la necessaria autorizzazione annuale alle assunzioni da parte della COSFEL;
5. di dare atto che si procederà a dare attuazione alle previsioni di assunzione del presente PTFP - annualità 2022 -, avvalendosi delle modalità di reclutamento di personale così come indicate nei prospetti 1-B e 1-C) allegati;
6. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui agli allegati prospetti, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio ed è finanziariamente sostenibile (Allegato 2);
7. di dare atto che per come riportato nell'allegato 1- D) è assicurato il rispetto dei limiti assunzionali derivanti dalle assunzioni programmate con il limite di cui al comma 557 quater, art. 1, legge 296/2006;
8. di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
9. 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.;
10. 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;
11. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 - 2024 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano medesimo;

12. Di dare atto che è stata data informativa preventiva dell'adozione del presente provvedimento alle OO.SS. e alla R.S.U.;
13. Di richiedere la prescritta autorizzazione alle assunzioni previste nel presente piano alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali presso il Dipartimento per gli affari interni e territoriali del Ministero dell'Interno;
14. Di demandare ai competenti Settori 1° Personale - Controllo di Gestione e 13° Programmazione Finanziaria – Bilancio l'attivazione di tutte le connesse e conseguenti necessarie procedure, compresa la sua trasmissione alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli Enti locali e alle Organizzazioni Sindacali.

Visto che la stessa è corredata dai pareri richiesti dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, che si riportano integralmente di seguito:

Pareri sulla proposta di deliberazione espressi ai sensi dell'art. 49 c. 1 d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267:

- Parere di REGOLARITA' TECNICA del responsabile del Servizio interessato:

Motivazione:

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.

Il Direttore di Settore

Cosenza 28/07/2022

F.to Gianpiero Scaramuzzo

- Parere di REGOLARITA' CONTABILE: Ufficio Ragioneria

Motivazione:

Si esprime parere favorevole, previa approvazione del bilancio di previsione 2022/2024 e compatibilmente con la sostenibilità finanziaria richiesta dall'eventuale redigendo piano di riequilibrio ex art. 243 bis del D.Lgs. n. 267/00,

Il Direttore di Settore

Cosenza 04/08/2022

F.to Francesco Giovinazzo

RITENUTO che il proposto atto deliberativo sopperisce, in modo adeguato alle circostanze prospettate, alla necessità di provvedere sull'argomento in oggetto;

Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge:

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 e il piano assunzionale dell'anno 2022 (Allegati 1-A 1-B, 1-C, 1-E), quest'ultimo con previsione di:

d) Assunzioni a tempo indeterminato di:

- **n.ro 2 Dirigenti tecnici** a Tempo pieno con decorrenza 01/12/2022 da acquisire, previo esperimento procedure ex art. 34- bis D.Lgs n. 165/2001, mediante utilizzo graduatorie e/o mobilità volontaria;
- **n.ro 1 Dirigente Amministrativo-contabile** a Tempo pieno con decorrenza

01/12/2022 da acquisire, previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. n. 165/2001, mediante utilizzo graduatorie e/o mobilità volontaria;

- **n.ro 20 Istruttori Direttivi/Funzionari profilo Amministrativo - Contabile Cat D** a tempo pieno con decorrenza non prima del 01/10/2022, da acquisire mediante mobilità volontaria previo esperimento procedure ex art. 34-bis;
- **n.ro 10 Istruttori Direttivi/funzionari tecnici cat D** a tempo pieno con decorrenza non prima del 01/10/2022, da acquisire mediante mobilità volontaria previo esperimento procedure ex art. 34-bis;
- **n.ro 14 Istruttori profilo amministrativo-contabile cat C** a tempo pieno con decorrenza non prima del 01/10/2022, da acquisire mediante mobilità volontaria previo esperimento procedure ex art. 34-bis;
- **n.ro 6 Istruttori tecnici cat C** a tempo pieno con decorrenza non prima del 01/10/2022, da acquisire mediante mobilità volontaria previo esperimento procedure ex art. 34-bis;
- **n.ro 2 Esecutori tecnici cat B1** a tempo pieno (n. 1 esecutore dei servizi cimiteriali/custode e n. 1 autista) con decorrenza presunta dal 01/12/2022 riservato alle categorie protette (quota d'obbligo).

e) Trasformazione contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di:

- N. 2 unità Cat. C Istruttori di Polizia Municipale incremento da 18 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del 01/10/2022
- N. 1 unità Cat. C1 istruttore amministrativo incremento orario da 21 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del 01/10/2022
- N. 1 unità di cat. D1 istruttore direttivo amministrativo incremento orario da 19 a 36 ore settimanali con decorrenza non prima del 01/10/2022

f) Progressioni verticali di:

- N. 13 progressioni verticali dalla Categoria C alla categoria D
- N. 13 progressioni verticali dalla Categoria B alla categoria C
- N. 13 progressioni verticali dalla Categoria A alla categoria B

2. Di precisare che tutte le assunzioni di cui sopra dovranno essere precedute, ove non già provveduto, dall'esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 e 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.;

3. Di dare atto che:

- le assunzioni previste con il presente atto – la cui decorrenza è specificata nell'allegato 1-C), rispettano ampiamente il limite di spesa della media del triennio 2011/2013 pari ad € 25.735.114,00, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;
- non si registrano situazioni di eccedenza o sovrannumero di personale;

4. Di precisare che, relativamente agli anni 2023 e 2024, l'Amministrazione comunale, in considerazione anche della propria situazione finanziaria, allo stato, intende

- programmare assunzioni come da Allegato 1-B) riservandosi di prevedere l'acquisizione di ulteriori profili professionali qualora se ne ravvisasse la necessità con aggiornamento del presente PTFP dopo l'approvazione del bilancio di previsione pluriennale 2022/2024 in corso di redazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa al tempo vigente e previa la necessaria autorizzazione annuale alle assunzioni da parte della COSFEL;
5. di dare atto che si procederà a dare attuazione alle previsioni di assunzione del presente PTFP - annualità 2022 -, avvalendosi delle modalità di reclutamento di personale così come indicate nei prospetti 1-B e 1-C) allegati;
 6. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui agli allegati prospetti, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio ed è finanziariamente sostenibile (Allegato 2);
 7. di dare atto che per come riportato nell'allegato 1- D) è assicurato il rispetto dei limiti assunzionali derivanti dalle assunzioni programmate con il limite di cui al comma 557 quater, art. 1, legge 296/2006;
 8. di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
 9. 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.;
 10. 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;
 11. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 - 2024 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano medesimo;
 12. Di dare atto che è stata data informativa preventiva dell'adozione del presente provvedimento alle OO.SS. e alla R.S.U.;
 13. Di richiedere la prescritta autorizzazione alle assunzioni previste nel presente piano alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali presso il Dipartimento per gli affari interni e territoriali del Ministero dell'Interno;
 14. Di demandare ai competenti Settori 1° Personale - Controllo di Gestione e 13° Programmazione Finanziaria – Bilancio l'attivazione di tutte le connesse e conseguenti necessarie procedure, compresa la sua trasmissione alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli Enti locali e alle Organizzazioni Sindacali.

La presente Delibera viene resa Immediatamente Esecutiva ai sensi dell'art. 134/4 del D.L. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco

F.to Francesco Alessandro Caruso

Il Segretario Generale

F.to Virginia Milano



CITTA' DI COSENZA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal 05/08/2022 come previsto dall'art. 124, comma 1, del T.u.o.e.l. n. 267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69, e successive modificazioni.

. II DIRETTORE DEL SETTORE
2 - AFFARI GENERALI

F.to WALTER ROSARIO ELIGIO BLOISE

Cosenza 05/08/2022

- ESECUTIVITA' IMMEDIATA -
(ex art. 134, comma 3, del T.u.o.e.l. n.267/2000)

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva.

Il Segretario Generale

Cosenza 05/08/2022

F.to VIRGINIA MILANO

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

IL SEGRETARIO GENERALE

Cosenza _____
