



COMUNE DI ALLISTE
Provincia di Lecce

Piazza Terra 73040 | 0833.902711 www.comune.alliste.le.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 62

DEL 29/05/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2019-2021 - APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.

L'anno **2019** il giorno **29** del mese di **MAGGIO** alle ore **15:00**, nella sala delle adunanze del Comune, convocata si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

1 Rizzo Renato	Sindaco
2 Renna Antonio E.	Vice Sindaco
3 Palese Patrizia	Assessore
4 Rega Maria Luce	Assessore
5 Scanderebech Donatuccio	Assessore

Presente	Assente
Sì	
Sì	
	Sì
Sì	
	Sì

Assume la presidenza il **IL SINDACO Sig. Geom. Renato RIZZO**

Partecipa **IL SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa Loredana CAMPA**

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- ◆ l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente recita: «*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482*»;
- ◆ l'articolo 6, commi 1, 3, 4 e 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- ◆ l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i Comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa Legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita: «*1. 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. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2 bis, 3, 3 bis e 3 ter dell'articolo 39 del Decreto Legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo*»;
- ◆ l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011(Legge di stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1.1.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- ◆ l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione di spesa;

- ◆ il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;
- ◆ il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione G.C. n. 207 del 19.10.2000 e ss.mm.ii.;
- ◆ il C.C.N.L. Comparto Enti Locali vigente, sottoscritto in data 21.05.2018;

PREMESSO che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti Locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.
- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione l'8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli Enti Locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 - a) *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”* (art.6 comma 2 D. Lgs. 165/2001);
 - b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”* (art.6, comma 3);
 - c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”* (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del D.

Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D. Lgs. 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

- Ai sensi dell'art. 22, comma 1, del D. Lgs..75/2017, il divieto di assumere nuovo personale disposto dall'art.6, comma 6, del D. Lgs. 165/01 si applica solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo – ossia dopo il 25/09/2018; le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono, al punto 2.3, che *“Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”* (si richiama la delibera di Giunta n. 104 del 22/11/2017 di approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018 – 2019 – 2020 e la delibera n. 40 del 02/05/2018 di aggiornamento del piano assunzionale);

CONSIDERATO che, a seguito della novella legislativa introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica risulta pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali realmente esistenti;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e contestualmente alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., come dichiarato dai Responsabili di Settore, ciascuno per quanto di propria competenza;

RIBADITO che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e di spesa di personale;

CONSIDERATE le cessazioni dell'anno 2018 e quelle che si prevede interverranno nel corso del 2019 e del 2020, oltre ai residui del triennio precedente non ancora utilizzati, sono state calcolate le facoltà assunzionali, secondo la normativa vigente, come di seguito riportato:

- ❖ per l'anno 2019, un importo pari ad € 79.524,19, derivante dalle cessazioni avvenute nel 2018, ossia TRICARICO LUIGI – Cat. D5<D1, cessato in data 28.02.2018 e CAMPEGGIO TOMMASO - Cat. C1, cessato in data 09.08.2018, oltre al budget non speso nel 2018 derivante dalla cessazione di SALSETTI GIUSEPPE - Cat. B7<B3, avvenuta in data 30.09.2017, oltre ad € 115.612,36, somma derivante dal collocamento a riposo nel corso del 2019 dei dipendenti di seguito indicati:
- PISCOPELLO EUGENIO, Cat. C5 (data pensionamento 01.09.2019);

- MARZANO GIUSEPPE, Cat. B7<B3 (data pensionamento 01.09.2019);
- PIZZILEO ANTONIO, Cat. B4<B1 (data pensionamento 01.10.2019);

❖ per il 2020, la somma di € 172.317,12, derivante dalle seguenti cessazioni previste per il raggiungimento dei limiti di età o dei requisiti "quota 100":

- CRESPIANO MARIOLINA, cat. C5 (data pensionamento 01.02.2020);
- MANCO ENZO, Cat. C5 (data pensionamento 01.04.2020);
- VENNARI LUIGI, Cat. C5 (data pensionamento 01.04.2020);
- CAZZATO ANNA MARIA, Cat. C5 (data pensionamento 01.08.2020);
- SALIANI DOMENICA, Cat. C4 (data pensionamento 01.10.2020);
- RENNA LINA, Cat. C5 (presunta data pensionamento 01.06.2020).

RICHIAMATO l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

RITENUTO di procedere nella programmazione 2019 - 2021 al potenziamento degli uffici con individuazione delle professionalità necessarie, come di seguito riportato:

- Ufficio Ragioneria e Tributi: n. 5 Istruttori Amministrativo-Contabili, Cat. C, a tempo pieno e indeterminato (di cui una unità verrà assunta nel 2019 con progressione verticale) e n. 1 Istruttore Direttivo, Cat. D, a tempo pieno e indeterminato;
- Ufficio Tecnico: n. 5 Istruttori Tecnici, cat. C, che saranno assunti con contratti a tempo indeterminato e part-time (24h/settimanali);
- Ufficio Messi: n. 1 unità, Cat. B, che sarà assunta nel 2019 con un contratto a tempo indeterminato e part-time (15h/settimanali);
- Uffici Segreteria/Servizi Demografici/Uff. Cultura, Biblioteca e Sport: n. 3 Istruttori Amministrativi, Cat. C (assunzioni previste nel biennio 2020-2021);
- Ufficio Polizia Locale: n. 2 Agenti di Vigilanza, Cat. C (assunzioni previste nel 2020-2021);
- N. 2 unità con la qualifica di Operatori specializzati, Cat. B1, e n. 1 unità con la qualifica di Collaboratore Tecnico, Cat. B3, da assumere, nel biennio 2020-2021, con contratti a tempo indeterminato e part-time (18 h/settimanali);

VISTO l'art. 1, comma 47, della L. 30-12-2004, n. 311, in base al quale "*in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra*

amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”;

DATO ATTO che il Comune di Alliste, sottoposto alle regole del vincolo sul pareggio di bilancio di cui all'art. 1, commi 707 e segg. della legge n. 208/2015, ha rispettato, nell'anno 2018, il pareggio di bilancio;

TENUTO CONTO che sono state anche individuate esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, tali da rendere indispensabile potersi avvalere delle forme contrattuali flessibili di assunzione di personale previste dalla legislazione in materia (in primis, art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, art. 36 D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.) ed in particolare occorre procedere con:

★ l'assunzione di n. 2 unità di Agenti di Polizia Locale, per il periodo 01.07.2019 – 31.08.2019 e per n. 18 ore settimanali;

★ l'istituzione di un Ufficio di Staff, per la copertura a tempo determinato di un posto di categoria D, per n. 18 ore settimanali, per il periodo 01.07.2019 – 31.12.2019, cui saranno affidati i seguenti compiti:

- collaborazione diretta e operativa con il Sindaco e la Giunta per il presidio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge;
- elaborazione documenti, informazioni e dati da mettere a disposizione del Sindaco e della Giunta;
- cura delle relazioni politiche istituzionali, interne ed esterne, del Sindaco e della Giunta con preclusione dello svolgimento di compiti di gestione;

PRESO ATTO della necessità di definire il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il triennio 2019 - 2021:

Piano Assunzioni Anno 2019:

- N. 4 Istruttori area amministrativa – contabile, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'ufficio ragioneria e all'ufficio tributi, ad esaurimento della procedura avviata nel corso dell'anno 2018;
- N. 1 Istruttore amministrativo – contabile, cat. C, da assumere mediante progressione verticale interna;
- N. 2 Istruttori tecnici, cat. C, a tempo parziale e indeterminato, da assegnare all'ufficio tecnico, ad esaurimento della procedura avviata nel corso dell'anno 2018;
- n. 1 Messo Cat. B a tempo parziale e indeterminato;

Piano Assunzioni Anno 2020:

- n. 3 Istruttori Amministrativi, Cat. C, da destinare agli Uffici Segreteria/Servizi Demografici/Uff. Cultura, Biblioteca e Sport, mediante contratti a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 Istruttore Direttivo area contabile, Cat. D, da assumere mediante contratto a tempo pieno e indeterminato;
- Eventuale copertura di ulteriori posti che si renderanno vacanti o di nuova istituzione, da individuare in base a future esigenze ed evoluzioni, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Piano Assunzioni Anno 2021: Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti o di nuova istituzione, da individuare in base a future esigenze ed evoluzioni, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

ACCERTATO che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione dell'Ente;

RICHIAMATO l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e ss.mm.ii, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

DATO ATTO che:

- questo Ente ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2018;
- è assicurato il contenimento della spesa per il personale, con riferimento al valore medio della spesa del triennio 2011-2013, come previsto dall'art. 1 c. 557 della L. n. 296/2006;
- allo stato delle informazioni disponibili, il pareggio di bilancio sarà rispettato nel corso dell'anno 2019;

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

VISTO l'allegato "A" nel quale sono rappresentate le aree e la loro articolazione interna;

TENUTO CONTO che copia del presente atto sarà trasmesso al revisore dei conti per l'acquisizione del parere di competenza funzionale all'approvazione della nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) secondo i termini previsti dalla normativa

VISTI i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal Responsabile del Settore Gestione Risorse in merito alla legittimità tecnica dell'atto e in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

con voti favorevoli unanimi resi nei modi di legge,

DELIBERA

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente atto

1. Di rideterminare la dotazione organica del Comune di Alliste, che contempla posti di nuova istituzione e posti da sopprimere, nei termini di cui all'allegato "A", quale parte integrante del presente atto;

2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per gli anni 2019 – 2020 – 2021, nei seguenti termini:

Piano Assunzioni Anno 2019:

- N. 4 Istruttori area amministrativa – contabile, cat. C, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'ufficio ragioneria e all'ufficio tributi, ad esaurimento della procedura avviata nel corso dell'anno 2018;
- N. 1 Istruttore amministrativo – contabile, cat. C, da assumere mediante progressione verticale interna;
- N. 2 Istruttori tecnici, cat. C, a tempo parziale e indeterminato, da assegnare all'ufficio tecnico, ad esaurimento della procedura avviata nel corso dell'anno 2018;
- n. 1 Messo Cat. B a tempo parziale e indeterminato;

Piano Assunzioni Anno 2020:

- n. 3 Istruttori Amministrativi, Cat. C, da destinare agli Uffici Segreteria/Servizi Demografici/Uff. Cultura, Biblioteca e Sport, mediante contratti a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 Istruttore Direttivo area contabile, Cat. D, da assumere mediante contratto a tempo pieno e indeterminato;
- Eventuale copertura di ulteriori posti che si renderanno vacanti o di nuova istituzione, da individuare in base a future esigenze ed evoluzioni, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

Piano Assunzioni Anno 2021: Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti o di nuova istituzione, da individuare in base a future esigenze ed evoluzioni, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;

3. Di istituire un Ufficio di Staff, ai sensi dell'Art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, con un posto di categoria D. Tale posto sarà coperto, individuando attraverso procedura selettiva pubblica, una figura caratterizzata da estrema flessibilità nello svolgimento dell'incarico e che sarà funzionalmente posta alle dirette dipendenze del Sindaco e assolverà alle seguenti funzioni:

- collaborazione diretta e operativa con il Sindaco e la Giunta per il presidio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge;
- elaborazione documenti, informazioni e dati da mettere a disposizione del Sindaco e della Giunta;
- cura delle relazioni politiche istituzionali, interne ed esterne, del Sindaco e della Giunta con preclusione dello svolgimento di compiti di gestione;

4. Di dare atto che, in virtù di esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale per le quali risulta indispensabile avvalersi di forme contrattuali flessibili di assunzione di personale previste dalla legislazione vigente in materia, occorre procedere con:

★ l'assunzione di n. 2 unità di Agenti di Polizia Locale, per il periodo 01.07.2019 – 31.08.2019 per n. 18 ore settimanali;

★ l'assunzione di una unità destinata all'Ufficio di Staff del Sindaco, per la copertura a tempo determinato di un posto di categoria D, per n. 18 ore settimanali, per il periodo 01.07.2019 – 31.12.2019;

5. Di specificare che quanto sopra andrà puntualmente coordinato con i piani e gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali (anche contabili) e che si darà materiale corso alle assunzioni, all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile ed alle coperture in argomento in presenza dei necessari presupposti di legge e compatibilmente con le previsioni di bilancio e le disponibilità finanziarie nonché i vincoli e le limitazioni imposte da disposizioni legislative in materia, anche in tema di contenimento o riduzione della spesa del personale;

6. Di disporre la trasmissione del presente atto al revisore dei conti per l'acquisizione del parere di competenza funzionale all'approvazione della nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) secondo i termini previsti dalla normativa;

7. Di dare atto altresì che il presente provvedimento sarà comunicato alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

8. Di demandare al Responsabile del Servizio Personale ogni adempimento connesso all'attuazione del presente atto deliberativo;

Con separata apposita votazione espressa in forma palese ad esito favorevole unanime, ai sensi dell'art. 134, c. 4°, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile.

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 62 DEL 29/05/2019

Deliberazione avente per oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2019-2021 -
APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE
ECCEDENZE DI PERSONALE.

UFFICIO PROPONENTE: SETTORE 2: GESTIONE RISORSE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto l'art.49 del D.Lgs. 18/08/2000 n.267, nel testo come sostituito dall'art. 3 comma 1 lett. b) D.L. n. 174/2012 convertito in L. n. 213/2012, il sottoscritto Responsabile del Settore ESPRIME PARERE FAVOREVOLE per quanto concerne la regolarità tecnica, attestando la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ex art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000.

Alliste, li 28/05/2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.toDott.ssa REHO Angelica

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Vista la proposta di cui all'oggetto che comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Visto l'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, nel testo come sostituito dall'art. 3 comma 1 lett. b) D.L. n. 174/2012 convertito in L. n. 213/2012, il sottoscritto Responsabile del Settore ESPRIME PARERE FAVOREVOLE per quanto concerne la regolarità contabile.

Alliste, li 28/05/2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE GESTIONE RISORSE - SVILUPPO ECONOMICO
f.to28/05/2019

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
f.to Geom. Renato RIZZO

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Loredana CAMPA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente deliberazione sarà affissa all'Albo Pretorio Comunale On line per quindici giorni consecutivi dal 06/06/2019 al 21/06/2019.

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to _____

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

Decorrenza gg. 10 dalla pubblicazione (art.134 c. 3 T.U. 267/2000)

Dichiarazione di immediata eseguibilità (art.134 c. 4 T. U. 267/2000)

Alliste, li 29/05/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
f.toDott.ssa Loredana CAMPA

Per copia conforme all'originale
Alliste, li
IL SEGRETARIO GENERALE DOTT.SSA LOREDANA CAMPA