

COMUNE DI MARCEDUSA (PROVINCIA DI CATANZARO)

() originale

(X) copia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 11 del 19.02.2019	Oggetto: Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019/2021.
----------------------	---

L'anno duemiladiciannove, giorno diciannove del mese di febbraio, ore 17:00, nella sede comunale si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei seguenti componenti

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENZA
LUIGI GAROFALO	SINDACO	SI
TALLARICO ANTONIO	VICE SINDACO – ASSESSORE	SI
SCANDALE SIMONA	ASSESSORE	SI

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Elvira Tocci. Assunte le funzioni di Presidente, il Sindaco Luigi Garofalo, il quale, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

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;

Richiamato:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997, n. 449 ai sensi del quale "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore, funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilita' 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'art. 91 del D. Lgs. 18/8/2000 n. 267 secondo cui "*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 disponibilita' 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. 89, c. 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'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane

attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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. 3. 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. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

l'art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui: “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della

salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 secondo cui, per quanto in questa sede di specifico interesse, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001 sopra citato, si applica decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 200° sopra richiamato”;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 e ribadita nelle succitate Linee di indirizzo, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come *valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile* che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. *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'art. 20, comma 3 del d. lgs 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali Regioni e gli enti locali, che sono sotto poste a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.*

Richiamato:

- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica del “pareggio di bilancio”; restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma

562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

- l'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 secondo cui *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558”*;

Rilevato che, per come attestato mediante il parere di regolarità contabile e copertura finanziaria della spesa reso ai sensi dell'art. 49 del D. lgs 267/2000 dal Responsabile dell'Area Finanziaria:

- ✓ la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 144.141,33;
- ✓ le spese di personale non superano il corrispondente ammontare dell'anno 2008 come emerge dalla seguente tabella:

Spesa personale - Anno 2008	Rendiconto 2017
€ 144.141,33	€ 139.215,21

Vista la deliberazione di G.C. n. 09 del 19.02.2019 con la quale, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si è proceduto alla ricognizione delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale;

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, per come attestato da ciascun Responsabile di Settore, non emergono di situazioni di soprannumero di personale o eccedenze di personale per esigenze funzionali;

Atteso che l'Ente non deve, quindi, avviare procedure per la dichiarazione di esubero;

Considerato che:

- in base al tenore letterale del succitato art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006, un ente locale sotto i mille abitanti che intende procedere ad una nuova assunzione deve rispettare un duplice limite: quello dell'intervenuta cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato “nell'anno precedente” a quello in cui si intende procedere al *turn over* e quello del rispetto del tetto di spesa complessivo sostenuta per il personale nell'anno 2008;
- la Corte dei Conti ha avuto modo di chiarire che *“per gli enti non soggetti al patto di stabilità le cessazioni intervenute possono essere ricoperte anche in anni successivi a quello immediatamente seguente tutte le cessazioni intervenute dal 2006 in poi. In altre parole, poiché si tratta di piccoli comuni, il turn over include tutte le vacanze complessivamente*

verificatesi (ma non ancora coperte) nell'arco temporale compreso tra l'anno antecedente l'entrata in vigore della disposizione (1° gennaio 2007) e quello precedente l'assunzione" (cifr. ex multis Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, parere 322/2016);

- per come attestato mediante il parere di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D. lgs 267/2000 dal Responsabile dell'Area Amministrativa e Finanziaria non ci sono vacanze complessivamente verificatesi dal 2006 ad oggi inutilizzate;
- come chiarito dalla Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia (LOMBARDIA/ 227/2018/PAR) ... *la procedura di mobilità non determina, a livello di comparto pubblico, alcun aumento complessivo della spesa di personale che rimane immutata nel suo ammontare verificandosi solo uno spostamento di personale da un'amministrazione ad un'altra e, conseguentemente, non ha incidenza sulle capacità assunzionali degli Enti;*

Dato atto che per il triennio 2019/2021 non si prevedono nuove assunzioni a tempo indeterminato;

Visto l'art. 1, comma 557, della legge n. 311 del 30/12/2004 ai sensi del quale: *"I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, (...) possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'Amministrazione di provenienza"*;

Ritenuto di avvalersi di tale istituto per la temporanea copertura del posto di Istruttore Direttivo dell'Area Tecnica utilizzando l'attività lavorativa di un dipendente di ruolo di altro Comune, inquadrato nella categoria D, per la durata di n. 12 ore settimanali sino al perfezionamento della programmata procedura di mobilità in entrata;

Visto l'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 secondo cui: *"A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le*

rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009";

Dato atto che, per come attestato mediante il parere di regolarità contabile e copertura finanziaria della spesa reso ai sensi dell'art. 49 del D. lgs 267/2000 dal Responsabile dell'Area Finanziaria:

- questo Ente ha ridotto le spese di personale;
- l'attuazione del presente piano, con particolare riferimento all'utilizzo della formula organizzativa prevista dal disposto di cui all'art. 1, comma 557 della L. n. 311 del 2004, non comporta comunque il superamento dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010;
- le spese di personale non superano, come anticipato, il corrispondente ammontare dell'anno 2008;
- la spesa di personale discendente dall'attuazione del presente piano non determina il superamento della spesa potenziale massima;
- la detta spesa risulta interamente prevista e coperta nel redigendo bilancio 2019;

- l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2018;
- non ha dichiarato il dissesto e non versa in situazione strutturalmente deficitaria;

Dato atto che il Comune di Marcedusa ha una popolazione inferiore ai mille abitanti;

Rilevato che il Comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett.c., D.L. n. 66/2014);

Visto il Piano triennale di fabbisogno del personale 2019/2021 redatto tenendo conto delle esigenze sopra rappresentate (Allegato A);

Ritenuto, quindi, di attuare il piano occupazionale per l'anno 2019 (Allegato B);

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

Dato atto che il presente atto di programmazione triennale del fabbisogno di personale sarà allegato al redigendo aggiornamento al DUP 2019/2021 del quale andrà a costituire parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

Visti i pareri di cui all'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.8.2000, che sono stati acquisiti sulla proposta di deliberazione n° 06 del 13/02/2019, relativa all'argomento in oggetto, che si allegano al presente atto per formarne parte integrante ed essenziale;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere favorevole dell'Organo di Revisione;

Con voti favorevoli unanimi e palesi,

DELIBERA

Di dare atto che la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

Di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 (ALLEGATO A);

Di dare atto che il Piano triennale del fabbisogno approvato con il presente atto è conforme alle disposizioni normative sui limiti di spesa in materia di assunzioni stabiliti dalla Legge n. 296/2006;

Di dare atto che il presente atto di programmazione triennale del fabbisogno di personale sarà allegato al redigendo aggiornamento al DUP 2019/2021;

Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Di demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa ed al Responsabile dell'Area Finanziaria, ognuno per quanto di propria competenza, il compimento degli atti conseguenti ivi compresa la trasmissione del presente Piano al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione;

Di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali ed alla R.S.U. ;

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

ravvisata l'urgenza di provvedere in merito, con separata votazione unanime favorevole resa in forma palese ai sensi di legge,

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021

ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
<u>Nessuna variazione</u>	<u>Nessuna variazione</u>	<u>Nessuna variazione</u>

COMUNE DI MARCEDUSA
(Provincia di Catanzaro)

OGGETTO:

Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2019/2021.

Ai sensi dell'art.49 del T.U. sull'Ordinamento degli Enti Locali di cui al Decreto Legislativo 18.8.2000,n.267 ,
sulla presente proposta di deliberazione , i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

PER QUANTO CONCERNE LA REGOLARITA' TECNICA,

SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Data 19-02-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Scandale Simona

PER QUANTO CONCERNE LA REGOLARITA' CONTABILE,

SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Ai sensi dell'art. 151, del T.U. 18.8.2000,n.267;
Si attesta la copertura finanziaria della spesa che trova capienza

Sul Cap per l'importo di €.....

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

F.to Tallarico Antonio

Data 19-02-2019

Approvato e sottoscritto: IN ORIGINALE

► Il Presidente
F.to Luigi Garofalo



► Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Elvira TOCCI

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del TUEL n. 267/2000)

Data 22 MAR 2019



► Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Elvira TOCCI

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

è stata pubblicata mediante affissione all'albo pretorio comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, TUEL n. 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del TUEL n. 267/2000;

è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, TUEL n. 267/2000).

Data 22 MAR 2019



► Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Elvira TOCCI

E' copia conforme all'originale e si rilascia per uso amministrativo e d'Ufficio.

Data 22 MAR 2019



Il Segretario Comunale
Dr.ssa Elvira TOCCI