



COMUNE DI SANT'ELENA

PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 12 del 18-05-2022

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDENZE DI PERSONALE.
---------	--

Oggi **diciotto** del mese di **maggio** dell'anno **duemilaventidue** alle ore 16:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Barbetta Emanuele	Sindaco	Presente
PADOVAN Renato	Assessore	Presente
BUSINAROLO Valentina	Assessore	Assente

2	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Candia Massimo.

Barbetta Emanuele nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL Sindaco

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDENZE DI PERSONALE.
----------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. n. 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. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali 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;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2021-2023, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

VISTO:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/05/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e

- delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, 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 predetto principio di riduzione di spesa;
 - l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO:

- che condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n. 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- che il D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over: cfr. art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *"5-sexies. fino al 2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità (..) le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;*
- che la Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell' art. 3, del D.L. n. 90/2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.
- Che i Responsabili di Servizio hanno attestato, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. l'inesistenza di eccedenze di personale.

VISTO il DPCM 8 maggio 2018 *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, pubblicato sulla GU n. 173 del 27 luglio 2018;

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi **dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019**, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. comma 557 della Legge n. 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

RISCONTRATO che è intervenuto un radicale cambiamento a seguito dell'introduzione dei nuovi criteri sanciti dal **DM 17 marzo 2020 pubblicato in G.U. il 27 aprile 2020** in attuazione dell'art. **33, comma 2 del D.L. n. 34/2019**, per individuare l'ammontare delle risorse che consentano una sostenibilità finanziaria della spesa, con abbandono del riferimento esclusivo alla spesa del personale storicizzata, sostituito con nuovi parametri che valorizzano anche le entrate correnti. Per

quanto concerne la decorrenza delle nuove regole, il legislatore ha attribuito il potere di individuarne la relativa data, attraverso la sua indicazione da parte di un decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato 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. I nuovi criteri sono entrati in vigore il **20 aprile 2020**;

In sintesi, con il D.L. n. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

RILEVATO che in data 08/06/2020 è stata resa nota la circolare esplicativa a cura del DFP relativa al DM sopracitato;

PRESO ATTO che la situazione del comune di SANT'ELENA è la seguente, vedi *allegato A*) per il dettaglio:

spese del personale Consuntivo anno 2020: **euro 201.812,00**

media delle entrate correnti 2018/2019/2020 ridotte del FCDE 2020: **euro 1.260.763,00**

Rapporto in percentuale: **16,01%**

PRESO ATTO che l'ente si trova pertanto nella condizione di cui all'art. 4, comma 2, del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore INFERIORE alla soglia del **27,60%** prevista per la propria fascia demografica:

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di

personale registrata approvato, per personale a tempo coerenza con i fabbisogni di restando il rispetto dell'equilibrio di

	COSTO ANNUO
B1	25.492,96
B3	26.904,41
C	28.688,06
D1	31.245,63
D3	36.054,46

nell'ultimo rendiconto assunzioni di indeterminato, in piani triennali di personale e fermo pluriennale bilancio asseverato

dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Pertanto l'ente procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., garantendo quanto prescritto dal citato D.M. 17 marzo 2020;

La capacità assunzionale del comune di SANT'ELENA per il 2021, calcolata sulla base dei valori individuati nel D.M. stesso (stipendio tabellare, oltre a oneri riflessi, escluso Irap) è la seguente, anche in considerazione della necessità non solo di non superare il rapporto di cui all'art. 2 del citato decreto pari al **27,60%** prevista per la propria fascia demografica, ma anche i limiti di prima applicazione di cui alla tabella 2 del citato DM pari per il 2022 al 28% della spesa del personale per l'anno 2018, la capacità assunzionale effettiva è la seguente:

capacità assunzionale effettivamente utilizzabile è la seguente:

spesa del personale Rendiconto anno 2018 (senza Irap): euro 259.975,43

capacità assunzionale effettiva (28% spesa del personale per l'anno 2018): € 72.793,12

Tale capacità teorica va rapportata sulla base dei i costi contrattuali di seguito evidenziati:

L'Ente anche a fronte delle proposte dei responsabili, ritiene di dover proporre il seguente piano assunzionale per l'anno 2022, e la conseguente modifica della dotazione organica dell'ente, come dettagliata nell'*allegato B*:

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022
NESSUNA ASSUNZIONE

TOTALE COSTO PIANO ASSUNZIONALE € 0,00

Sintesi Piano assunzionale in termini di costi: euro € 0,00, inferiore alla capacità assunzionale massima pari ad euro € 64.993,86;

Con tale capacità assunzionale il rapporto da D.M. negli anni 2022/2024 resta inferiore ai limiti massimi per la fascia demografica di appartenenza pari al 27,60% (vedi *allegato A*),

L'Ente avrebbe voluto procedere all'esecuzione del piano assunzionale descritto in precedenza nella prima parte dell'anno, tuttavia lo scoppio dell'emergenza sanitaria da Covid 19, proclamata il 31 di gennaio 2020, ha comprensibilmente ed inevitabilmente ritardato l'attività di programmazione dell'ente;

Tale piano appare compatibile con il limite di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (vedi *allegato C*) e s.m.i. e con il Bilancio di previsione 2022/2024;

Sarà pertanto necessario confermare la dotazione organica già approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 24/09/2018;

CONSIDERATO che il Comune di Sant'Elena non ha fatto ricorso alle tipologie di lavoro flessibile nel 2009 e nel triennio 2007/2009 la spesa per il lavoro flessibile era pari a euro 0,00;

VISTO l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 che prevede che *“salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione”*;

PRESO ATTO che, come più volte ribadito dalla Corte dei Conti sezione Autonomie (cfr., *ex multis*, Corte dei Conti sez. Autonomie delibera n. 15/2018 e Corte dei Conti sez. Autonomie delibera n.1/2017) *“si ritiene che il criterio della spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale possa essere esteso anche all'ente di piccole dimensioni che, avendo ottemperato ai richiamati obblighi di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006) e potendo teoricamente beneficiare del regime limitativo più favorevole previsto dall'art. 9, comma 28, non sia comunque in grado, per l'esiguità della somma erogata per personale a tempo determinato nel 2009 o triennio 2007-2009, di provvedere ad assunzioni flessibili volte a soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali. La nuova soglia di spesa, anche in queste fattispecie, dovrà costituire il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi (in tal senso, Sez. Aut. del. n. 1/2017)”*, configurandosi quindi una deroga a quanto stabilito dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in tema di spesa complessiva per il personale determinato;

RITENUTO per le esigue dimensioni di questo ente, la difficoltà di attingimento graduatorie, i tempi non celeri per l'indizione di procedure concorsuali, le indiscutibili difficoltà di mantenimento delle strutture e di erogazione dei servizi, la non programmabile assenza e la situazione pandemica, ricorrere a quantificare la spesa dei contratti flessibili all'interno del parametro sopra richiamato (20% della spesa complessiva del personale prevista in bilancio) in € 60.731,60 su base annua (importo corrispondente al costo di un Istruttore Amministrativo e/o Tecnico cat. giur. C1 a tempo pieno e indeterminato e di un Istruttore Direttivo cat. giur. D1 a tempo pieno e indeterminato, entrambi per un periodo massimo di 12 mesi) per far fronte a servizi essenziali, e comunque nel rispetto dei vincoli di finanza, nonché dei limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e ss., della L. n. 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento della spesa di personale”;

Si da atto che non risultano eccedenze di personale.

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'01/01/2012 l'obbligo 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 e si prende atto che non risultano situazioni di eccedenze di personale;

CONSIDERATO pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

DATO ATTO che per quanto riguarda le assunzioni previste per l'anno 2021 con il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 20/05/2021, è stata conclusa la procedura di selezione per mobilità per n. 1 dipendente di categoria D presso l'Area Economico-finanziaria e che l'assunzione avverrà presumibilmente dal 01/07/2022, mentre per quanta l'assunzione di n. 1 dipendente di categoria C presso l'Area Economico-finanziaria la procedura assunzionale iniziata nel 2021 è in itinere e verrà completata nel corso dell'anno 2022, rilevando che in entrambi i casi si tratta di capacità assunzionali 2021 e che gli stanziamenti di spesa per tali unità di personale sono previste e compatibili con il Bilancio di previsione finanziario 2022/2024;

CONSIDERATA quindi la necessità di prevedere per il triennio 2022– 2023 - 2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento:

ANNO 2022 - TEMPO INDETERMINATO

In vigore dell'attuale normativa;

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.
- Non si prevedono di conseguenza nuove assunzioni;

ANNO 2023 - TEMPO INDETERMINATO

In vigore dell'attuale normativa;

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.
- Non si prevedono di conseguenza nuove assunzioni;

ANNO 2024 - TEMPO INDETERMINATO

In vigore dell'attuale normativa;

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.
- Non si prevedono di conseguenza nuove assunzioni;

VISTO che il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2022- 2023- 2024 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla richiamata Circolare M.E.F. n. 9 del 2006;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua 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 spesa di personale;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile dei Servizi finanziari ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 *allegato sub D*);

DELIBERA

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate.

1. Di approvare il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022/2024 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa di personale, i seguenti inserimenti:

ANNO 2022 - TEMPO INDETERMINATO

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.
- Non si prevedono nuove assunzioni;

ANNO 2023 - TEMPO INDETERMINATO

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.
- Non si prevedono nuove assunzioni;

ANNO 2024 - TEMPO INDETERMINATO

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.
- Non si prevedono nuove assunzioni.

2. Di dare atto che per quanto riguarda le assunzioni previste per l'anno 2021 con il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 20/05/2021, è stata conclusa la procedura di selezione per mobilità per n. 1 dipendente di categoria D presso l'Area Economico-finanziaria e che l'assunzione avverrà presumibilmente dal 01/07/2022, mentre per quanta l'assunzione di n. 1 dipendente di categoria C presso l'Area Economico-finanziaria la procedura assunzionale iniziata nel 2021 è in itinere e verrà completata nel corso dell'anno 2022, rilevando che in entrambi i casi si tratta di capacità assunzionali 2021 e che gli stanziamenti di spesa per tali unità di personale sono previste e compatibili con il Bilancio di previsione finanziario 2022/2024;

3. Di dare atto che la spesa derivante dal piano di cui sopra sia compatibile con i vigenti vincoli di legge, con riferimento sia ai nuovi criteri sanciti dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, in tema di contenimento della spesa di personale, come di evince dall'*allegato "A"*, sia ai criteri consolidati di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e s.m.i;

4. Di approvare il calcolo della capacità assunzionale per il triennio 2022/2024 *allegato sub A*) alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che è conforme ai sensi della normativa vigente per il triennio 2022/2024;

5. Di confermare la "dotazione organica" approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 24/09/2018, prendendo contestualmente atto che non vi sono eccedenze di personale;

6. Di stabilire che il presente provvedimento sarà allegato al Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024;

7. Di dare mandato agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze a temporanee o non prevedibili mediante contratti a tempo determinato nel limite della spesa a tal fine dedicata,

come indicato in delibera;

8. Di dare atto altresì che la presente deliberazione di fabbisogni del personale è adottata previo parere favorevole del Revisore dei conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, *allegato sub D* al presente atto;

9. Di dare infine atto che la presente deliberazione è stata trasmessa alle parti sindacali, quale informazione preventiva;

10. Di pubblicare il presente provvedimento nel sito istituzionale dell'Ente;

Infine, la Giunta comunale, con separata votazione, con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese ai sensi di legge;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere all'approvazione dello schema di Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024 di cui il presente atto costituisce adempimento propedeutico.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 11 del 12-05-2022 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDENZE DI PERSONALE.
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
F.to Barbetta Emanuele

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

IL Segretario Comunale
F.to Candia Massimo

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDENZE DI PERSONALE.

Regolarità tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 16-05-22

Il Responsabile del servizio
F.to QUARANTIN Luigino

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDEXENZE DI PERSONALE.

Regolarità contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 16-05-22

Il Responsabile del servizio
F.to QUARANTIN Luigino

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 12 del 18-05-2022

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDEXENZE DI PERSONALE.

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 19-05-2022 fino al 03-06-2022 con numero di registrazione 124.

COMUNE DI SANT'ELENA li 19-05-2022

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

(nominativo indicato nel certificato di firma digitale)

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 12 del 18-05-2022

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDENZE DI PERSONALE.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

COMUNE DI SANT'ELENA li 29-05-
2022

IL RESPONSABILE DELL' ESECUTIVITÀ

(nominativo indicato nel certificato di firma digitale)

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Copia analogica di documento informatico conforme alle vigenti regole tecniche art.23 del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.

IL FUNZIONARIO INCARICATO
