



COMUNE DI SPILINGA

(Provincia di Vibo Valentia)

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N°24 DEL 07-03-2019

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018/2020 PER IL TRIENNIO 2019/2021 E PIANO ANNUALE 2019

L'anno **duemiladiciannove**, addì **sette** del mese di **marzo**, alle ore 09:00, nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone seguenti:

COGNOME e NOME	QUALIFICA	Presente / Assente
FIAMINGO ARMANDO GIUSEPPE	SINDACO	Presente
MARTURANO SALVATORE	VICE SINDACO	Presente

ne risultano presenti n. **2** e assenti n. **0**.

Assiste il Segretario Comunale, Dott.ssa **Petrolo Marina**

Il SINDACO, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, con decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla GURI n. 173 del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n.75/2017 di riforma al pubblico impiego;

Preso atto delle principali istruzioni operative di interesse degli Enti Locali, che di seguito vengono così riassunte:

Coerenza con gli strumenti di programmazione: il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n.150/2009);

Complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la

pubblica amministrazione: la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale: nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2, 3 e 4 del D.Lgs. n.165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Procedura e competenza per l'approvazione: il Piano triennale dei fabbisogni di personale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

Superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica": il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte. Per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art.1, comma 557 – spesa media triennio 2011/2013 per gli enti soggetti al pareggio di bilancio – e 562 – spesa anno 2008 per gli enti non soggetti, della L. n.296/2006, calcolata, come sancito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con la delibera n.25/2014, sulla base della spesa effettivamente sostenuta, ovvero degli impegni di competenza. Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati

Rispetto dei vincoli finanziari: la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può comportare maggiori oneri per la finanzia pubblica; le risorse finanziarie da indicare per l'attuazione del piano sono, nel rispetto dei predetti vincoli, così composte:

spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, compresa quella in comando o altro istituto analogo. In tale ambito, il costo dei dipendenti a part-time e non assunti a tempo parziale per previsione organizzativa, va indicato integralmente, in previsione dell'eventuale rientro a tempopieno. possibili costi futuri per il reintegro del personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni, per valutare gli effetti in caso di rientro.

spesa per eventuali rapporti di lavoro flessibile nel rispetto degli artt. 7 e 36 del D.Lgs. n.165/2001 e nei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010;

ulteriori limiti connessi alle facoltà assunzionali, con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa di personale:

spesa per assunzioni delle categorie protette;

spesa per eventuali procedure di mobilità.

*Revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse: **L'organizzazione degli uffici deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001);***

Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della Legge n. 311/2004, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/2001), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs.n.75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n.165/2001. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla Legge n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanzia pubblica;

Vista la legge n. 145 del 30/12/2018 (legge di Bilancio 2019) che in materia di personale prevede, anche per gli Enti locali, la possibilità di fare ricorso ai seguenti istituti:

Avvalimento

Il **comma 124** disciplina una fattispecie già regolata da fonte contrattuale, stabilendo che, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali e le regioni possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni ed enti locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del CCNL 22 gennaio 2004 del comparto Regioni-autonomie locali.

Procedure semplificate per reclutamento personale

Il **comma 360** prevede che dal 2019 con decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione da adottarsi entro 2 mesi dall'entrata in vigore della legge siano definite modalità semplificate per il reclutamento del personale.

Graduatorie

I **commi 361-367** prevedono che le graduatorie dei concorsi banditi successivamente alla data di entrata in vigore della legge sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso. Si ribadisce altresì la durata triennale delle graduatorie e si regola un regime transitorio per la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 con tempistiche e requisiti differenti e articolati.

Assunzioni LSU

Il **comma 446** stabilisce che nel triennio 2019 – 2021, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediate altre tipologie contrattuali, **possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori**, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto di alcune condizioni dettate dalla norma. Di particolare rilevanza, la possibilità, nelle more del completamento delle procedure assunzionali, di prorogare sino al 31 ottobre 2019 i contratti a tempo determinato, in deroga alle disposizioni vigenti in materia di termini e percentuali dei contratti flessibili e a valere sulle risorse stanziare per la stabilizzazione.

Dato atto che le regioni, i comuni e gli altri enti locali, tranne le province, possono a partire dall'anno 2019 assumere dipendenti a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi dei cessati dell'anno precedente, oltre alle capacità assunzionali non utilizzate del triennio precedente;

che la disposizione non prevede alcuna distinzione tra gli enti sulla base del rapporto tra dipendenti e popolazione o su quello tra spesa del personale ed entrate correnti: essa si applica a tutti gli enti. La disposizione opera anche per gli anni successivi, quindi nella programmazione del fabbisogno del personale del triennio 2019/2021 le capacità assunzionali vanno calcolate con questa percentuale;

che oltre alle assunzioni finanziate dalle capacità del 2019, quindi dai risparmi delle cessazioni del 2018, le amministrazioni possono utilizzare anche le capacità assunzionali del triennio precedente, quindi quelle del 2018, del 2017 e del 2016. Come chiarito dalla sezione autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 25/2017 le modalità di calcolo di tali capacità sono quelle dell'anno in cui le stesse sono maturate e non quelle dell'anno in cui vengono utilizzate. Esse sono le seguenti, come si vede non sono mai le stesse nel corso degli anni:

- Anno 2018: 25% dei risparmi dei cessati 2017, percentuale che sale al 100% nei comuni fino a 5.000 abitanti con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti fino al 24% ed ancora

al 75% per i comuni con più di 1.000 abitanti con un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto Ministro Interno 10.4.2017, percentuale quest'ultima che sale al 90% se tali comuni lasciano anche spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate;

- anno 2017: 25% dei risparmi delle cessazioni 2016; 75% della spesa dei cessati nel 2016 se l'ente era in linea con il tetto previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari; nei comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti era fissata nel 100% della spesa dei cessati se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24% nell'anno precedente;
- anno 2016 le capacità assunzionali a tempo indeterminato erano fissate nel 25% dei risparmi derivanti dalle cessazioni 2015; percentuale che saliva al 100% negli enti con rapporto spesa personale/ corrente inferiore al 25%; ed al 75% nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti in caso di rispetto del rapporto tra dipendenti e popolazione previsto per gli enti dissestati.

Dato atto che con riferimento all'anno 2018 e al triennio precedente in questo ente non si sono verificate cessazioni dal servizio per raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge in materia di pensione o dimissioni volontarie;

- che con riferimento al triennio 2019/2020/2021, presumibilmente, non si verificheranno cessazioni di personale:

Richiamato 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 che attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche

- gli artt. 89 e 91 del D. Lgs. n. 267/2000 fissano per gli Enti Locali l'obbligo di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e costituiscono il riferimento alla necessità di provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio prescrivendo come obiettivo finale, la riduzione programmata della spesa di personale

Atteso che

- la procedura di programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento è stata puntualmente verificata dall'Area Gestione Risorse Umane anche attraverso il confronto con i Responsabili delle aree nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 165/2001,
- 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 programmazione 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;
- in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2019-2021, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle citate 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;
- 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;

Dato atto

- che in materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013);
- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del

D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;

- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato l'art. 36 D.Lgs. 165/2001 prevede che per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti e, l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, della legge 296/2006 l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le tali finalità del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 . Se le amministrazioni non hanno sostenuto spese nell'anno 2009 il limite e' computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.
- che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del

D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 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; e inoltre l'art. 1, comma 723, della Legge 28.12.2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) prevede, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710 (cd. pareggio di bilancio che ha sostituito il patto di stabilità) nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione;

Riscontrato:

- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- che è stata effettuata l'adozione del piano delle azioni positive (art. 48, D.Lgs. n. 198/2006);
- l'assenza di personale utilmente collocato in graduatorie valide (da interpretare sulla base dell'art. 91, comma 4, D.Lgs. 267/2000) e di vincitori di concorsi non assunti;
- che dalla ricognizione effettuata presso tutti i responsabili di servizio, ai sensi degli artt.6 e 33 del D.Lgs.165/2001, non risulta presso l'Ente personale in eccedenza o in soprannumero (delibera GM n. del);
- **PRESO ATTO** altresì, che:
- la nella dotazione organica vigente, approvata con delibera della G.M. n. 14 del 23/02/2017, sono previsti n. 12 posti, fra cui n. 7 coperti e n. 5 vacanti, e non sono presenti posizioni in soprannumero o in eccedenza, come già attestato;

- i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati, anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale, hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

ATTESO:

-che, come sopra detto, la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve ricomprendere anche l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31.5.2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010, e s.m.i. (che fissava dall'1.1.2013 un limite di spesa pari al 50% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009 o al 100% per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, e s.m.i.);

- **VISTE** le attuali modalità di acquisizione di personale a tempo determinato (comprese quelle previste legge di bilancio 2019 sopra elencate) e, nello specifico;

- Art. 110 del D. Lgsn. 267/2000;

-l'art. 36, coma 2, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165/2001 relativo alla possibilità di avvalersi di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni;

-l'art. 30 del D.Lgs. 267/2000 relativo alla possibilità di stipulare apposite convenzioni per lo svolgimento in modo coordinato di funzioni e servizi determinati;

-l'art. 15 della Legge 241/1990 stabilisce che le amministrazioni pubbliche possano concludere tra loro accordi per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune;

-il D.L. 31.08.2013, n. 101 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 30.10.2013, n. 125) che ha modificato l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 affermando che tutte le pubbliche amministrazioni possono utilizzare (con i limiti previsti ora della legge di bilancio 2019) per assunzioni a tempo determinato, graduatorie vigenti a tempo indeterminato presso altre amministrazioni richiamando quanto previsto dalla Legge 350/2003 la quale prevede un accordo tra le amministrazioni interessate;

-lavoro occasionale di tipo accessorio;

- utilizzo personale a scavalco

- **CONSIDERATO**, con riferimento alle possibilità assunzionali a tempo indeterminato previste dalle vigenti norme che:

- la mobilità volontaria è da considerare "neutra" se operata tra enti soggetti entrambi a vincoli sulle assunzioni e, pertanto, in uscita non deve essere conteggiata tra le cessazioni così come in entrata non deve essere considerata tra le assunzioni;

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;

- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

RITENUTO, relativamente all'approvazione del presente programma, che la previsione del fabbisogno di personale, potrà essere oggetto di modifiche successive, in relazione all'evoluzione del quadro organizzativo/funzionale di riferimento interno dell'Ente e nel rispetto delle indicazioni contenute nelle disposizioni legislative vigenti;

PRESO ATTO:

- del parere del Revisore dei Conti;
- che si provvederà alla comunicazione alle rappresentanze sindacali in merito alle procedure da attivare a seguito del presente atto;

VISTO il vigente Statuto comunale;

VISTO l'art. 125 del T.U.E.L. n. 267 del 18.08.2000;

VISTO il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente;

VISTI gli allegati pareri favorevoli del Responsabile del servizio personale in ordine alla regolarità tecnica e del responsabile dell'Area economico-finanziaria, espressi ai sensi dell'art. 49 del TUEL 18.8.2000, N. 267;

Ad unanimità di voti favorevoli;

D E L I B E R A

1. DI DARE ATTO, per le motivazioni di cui in premessa, anche in relazione al D.U.P. 2019/2021 e ai fini del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021 che l'ente non prevede di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel triennio menzionato riservandosi comunque di apportare variazioni o modifiche che si rendessero necessarie nel predetto triennio;

2. DI PREVEDERE, nel caso in cui sorgessero particolari problematiche organizzative cui non si può fare fronte altrimenti, il ricorso all'istituto del comando, dello scavalco (art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004) alle forme convenzionali di cui all'art. 14 del, nonché delle forme contrattuali flessibili, assunzioni a termine, ecc previste dalle legge di bilancio 2019 (legge n. 145/2018)

3. DI DARE ATTO CHE:

- l'attuale dotazione organica, rideterminata con delibera della G.M. n. 14 del 23/02/2017, non presenta situazioni di esubero o eccedenza di personale, giusta **deliberazione n. 15 del 12/02/2019, esecutiva ai sensi di legge;**

4. questo ente non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla Legge 12 Marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

5. DI RILEVARE:

-che la previsione della spesa del personale relativa all'anno 2019 (€ **333.175,00**) consente il rispetto del vincolo della media della spesa a tale titolo sostenuta per il triennio 2011-2013(441.488,00) come disposto dall'aggiornamento del comma 557-quater della legge n. 296/2006 ad opera dell'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014 ;

6 DI DARE ATTO che gli adempimenti esecutivi preventivi e conseguenti ad eventuali assunzioni sono previsti e trovano copertura finanziaria sugli appositi interventi di spesa del bilancio pluriennale 2019-2021 e che risultano rispettati i limiti nel triennio 2011-2013 previsti dalle norme in materia di contenimento della spesa di personale.

8. DI DARE ATTO che si provvederà alla comunicazione alle rappresentanze sindacali in merito alle procedure da attivare a seguito del presente atto.

9. DI DARE ATTO che il presente atto sarà allegato, per farne parte integrante e sostanziale, al Documento Unico di Programmazione 2019/2021;

10. DI DICHIARARE la presente delibera, con successiva unanime votazione, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs 267/2000

**PARERI DI REGOLARITA' TECNICA E CONTROLLO
DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA**

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione, si esprime parere Favorevole di regolarita' tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000:

- Il Responsabile del servizio, DOTRO ELEONORA attesta altresì, la regolarita' e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell' art 147 bis del D.Lgs n.267/2000, come modificato dall'art. 3 comma 1 lettera b) della legge n. 243/2012;

Data: 07-03-2019

Il Responsabile del servizio
F.to *** DOTRO ELEONORA**

- Il Responsabile del servizio, DOTRO ELEONORA ai sensi dell'art. 49 comma 1 e ss.mm. del D.Lgs 267 del 18.08.2000, esprime parere Favorevole per quanto riguarda la Regolarita' contabile

Data: 07-03-2019

Il Responsabile del servizio
F.to Rag. DOTRO ELEONORA

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Dott. FIAMINGO ARMANDO
GIUSEPPE

SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Petrolo Marina

-
-
- E' divenuta esecutiva il 07-03-2019:
- perché decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione(art. 124 D.lgs 267/2000);
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del T.U.);

Dalla residenza comunale, li

SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Petrolo Marina

La presente deliberazione é copia conforme all'originale.

Lì, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Petrolo Marina

[] **Revocata/modificata** dalla Giunta Comunale con deliberazione N° _____ del _____

Lì, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
