



COMUNE DI VESCOVANA

PROVINCIA DI PADOVA

N. 2 Reg. Delib.

Del 03-02-2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

O G G E T T O

**APPROVAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE
2022-2024 E VERIFICA DELLE EVENTUALI ECCEDENZE**

L'anno **duemilaventidue** il giorno **tre** del mese di **febbraio** alle ore **17:00**, IN SALA GIUNTA MUNICIPALE VIA ROMA N. 32, si è riunita la Giunta Comunale all'uopo convocata.

Presiede: SINDACO - MURARO AVV. ELENA

Partecipa: SEGRETARIO COMUNALE - PERARO DR.SSA PAOLA

Alla trattazione del presente argomento, sono presenti (P) e assenti (A):

MURARO AVV. ELENA	SINDACO	Presente
PATTARO MARZIO	ASSESSORE	Presente
MANIEZZO MARCO	ASSESSORE	Presente

La seduta e' legale.

Il Presidente apre la discussione sull'argomento in oggetto indicato.

PREMESSA:

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Ministro per la semplificazione del 8/5/2018, avvenuta in data 27 luglio 2018, è entrata pienamente in vigore la riforma del sistema di programmazione dei fabbisogni di personale per le pubbliche amministrazioni. Le amministrazioni pubbliche non possono effettuare assunzioni di personale se non si sono adeguate alle sue prescrizioni. Ciò significa che prima di procedere a nuove assunzioni dovrà essere obbligatoriamente adottato il nuovo PTFP. Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. È anche possibile modificare la programmazione in corso d'anno, purché a fronte di esigenze adeguatamente motivate.

La riforma prevista dall'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 e dettagliata dal Decreto ministeriale, ha delineato un quadro completamente nuovo per quanto riguarda la programmazione degli organici. Il dato più rilevante è il superamento della dotazione organica così come l'avevamo conosciuta prima. Da un "contenitore" statico, dotato generalmente di molti posti in eccesso rispetto a quelli effettivamente possibili in termini di capacità assunzionale e finanziaria, si è passati ad uno strumento dinamico nel quale la dotazione di personale è costituita semplicemente dal personale in essere, più quello che l'amministrazione intende reclutare per sostituire dipendenti uscenti ovvero per potenziare i servizi. Come prevedono le linee guida nel Piano triennale dei fabbisogni di personale la dotazione organica va espressa in termini finanziari, oltre che programmatori. Essa rappresenta infatti un "costo potenziale" che deve essere quantificato in relazione alle figure esistenti e da reclutare, e poi confrontato con il limite finanziario che per gli enti locali è dato dal tetto alle spese di personale previste dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006.

Il senso è quello di far sì che un ente, in estrema sintesi, possa programmare solo quello che può permettersi: la dotazione, completamente integrata con la programmazione dell'Ente, deve rappresentare la fotografia dell'esistente, per aggiungere poi i posti che rispondono alle esigenze di funzionalità dell'Ente rimanendo entro i limiti di natura finanziaria consentiti dalla legge.

I passaggi da seguire saranno così riassumibili:

1. I Dirigenti devono indicare le necessità di reclutamento di personale, non secondo criteri meramente sostitutivi ma a seguito di una reale analisi dei fabbisogni, in coerenza con le necessità attuali e future e con gli strumenti di programmazione dell'Ente. Devono inoltre essere attestate l'assenza o l'eventuale sussistenza di situazioni di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;
2. Parallelamente, l'Ente deve valutare le possibilità assunzionali a legislazione vigente, e in particolar modo i margini per il reclutamento dall'esterno sulla base delle cessazioni intervenute nell'anno precedente.
3. La Giunta opera la sintesi delle richieste pervenute elaborando compiutamente il programma di assunzioni da svolgere nel triennio, anche operando azioni di revisione degli assetti organizzativi.

Nell'elaborare il Piano dei fabbisogni, dunque, l'Ente deve necessariamente approvare (e costantemente adeguare) una nuova dotazione organica, che soppianta completamente quella precedentemente esistente.

Il nuovo schema deve partire dalla provvista di personale esistente a cui andranno aggiunte le figure da reclutare, indicando le relative specifiche (tempo indeterminato/determinato, mobilità o assunzione da graduatoria, comandi) e la durata (tempo pieno – part time).

Per ciascuna figura, esistente o da prevedere, deve essere quantificata la spesa relativa, parametrata a ciascuna categoria. Come previsto dalle Linee di indirizzo, il ruolo coperto a part time deve essere valutato a spesa ridotta solo se il tempo parziale deriva direttamente dall'assunzione, mentre in caso di trasformazione bisogna considerare la spesa per intero, in quanto "espandibile" su scelta del dipendente.

Tuttavia, una volta quantificato il costo “teorico” della dotazione – e su questo le Linee di indirizzo tacciono – il valore finanziario che ne deriva non è affatto comparabile con il tetto di spesa calcolato ai sensi dell’art. 1 comma 557 della legge 296/2006. Occorre aggiungere a tale dato “di base” una serie di elementi che non attengono alla proiezione della spesa base per ciascuna categoria, e in particolare:

a. Il Fondo risorse decentrate, che contiene al suo interno anche la spesa per le progressioni orizzontali esistenti o da contrattare, nonché il restante salario accessorio. Per semplicità di calcolo, conviene quindi quantificare il costo di ciascun livello al netto delle PEO e delle varie indennità che ricadono nel Fondo, così da poterlo aggiungere per intero al costo base dell’organico;

b. La spesa per indennità di posizione organizzativa e di risultato, che dal 2018 resta fuori dal Fondo anche negli enti con dirigenza;

c. Spesa per personale a tempo determinato. Oltre alla spesa già in essere, deve essere prevista la spesa necessaria per fare fronte alle necessità future: poiché tuttavia ai sensi di legge il lavoro flessibile dovrebbe nascere solo in presenza di esigenze temporanee ed eccezionali, e quindi non preventivabili, è opportuno inserire il limite massimo di spesa per lavoro flessibile dell’ente ai sensi dell’art. 9 comma 2 del D.L. 78/2010 (spesa sostenuta nel 2009);

d. Spesa per personale comandato “in entrata”, sottraendo invece la somma per il personale comandato “in uscita” del quale si anticipano le spese ma l’ente riceve il corrispondente rimborso;

e. Una serie di altre voci che non sono ricomprese nella retribuzione tabellare o nel salario accessorio, e a titolo esemplificativo:

- Salario individuale di anzianità;
- Indennità di vigilanza del personale di PM;
- Indennità ad personam a qualsiasi titolo;
- Indennità ex 3° e 4° qualifiche funzionali (art. 70-septies CCNL 2016- 2018);
- Buoni pasto;
- Rimborsi trasferta.

Come si evince dalla parte descrittiva, il calcolo per rendere comparabili la “spesa di dotazione” e il tetto alla spesa di personale vigente, costituito dalla media della spesa 2011-2013 per gli enti che erano soggetti al Patto di stabilità, è piuttosto complesso proprio perché le basi di partenza sono del tutto diverse. Ovviamente, la circolare è pensata per le Amministrazioni centrali, nelle quali il limite di spesa coincide con la dotazione prevista, mentre la realtà degli enti locali è ben più articolata e l’unico limite è rappresentato da un dato di spesa reale, che comprende molti elementi accessori. In ogni caso, lo scopo di questa operazione è appunto quello di rendere comparabili le due entità (spesa di dotazione e limite finanziario 2011-2013, quest’ultimo senza considerare le voci “in detrazione come ad esempio la spesa per il personale disabile). Completata l’operazione, la dotazione organica sarà sostenibile solo se l’ammontare finale risulterà inferiore rispetto al limite del comma 557 ben conosciuto dagli enti locali.

In caso contrario, occorrerà agire sulle leve di contenimento della spesa possibili (riduzione delle assunzioni previste, contenimento della spesa per salario accessorio o per lavoro flessibile).

TUTTO CIO’ PREMESSO LA GIUNTA

Visto l’art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spesa di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato (rif. anno 2020) consente di incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese ed entrate registrate nell'ultimo rendiconto, per il momento il Comune di Vescovana si colloca nella prima fascia con un valore soglia pari a 24,73 come da prospetto allegato A;

Richiamato, il parere assunto agli atti comunali del consulente incaricato Dr. Corrado Mancini per il parere sulla capacità assunzionale dell'ente per il fabbisogno di personale relativo al bilancio di previsione 2022-2024, il quale sui dati provvisori stimati del rendiconto 2021 ha ritenuto procedere alla programmazione della sostituzione del lavoratore che si collocherà in quiescenza;

Considerato, quindi, che nell'anno 2022 è prevista la cessazione per pensionamento in data 02.05.2022 per raggiungimento del limite di età di una unità di personale in categoria D, l'ente dovrà provvedere alla relativa sostituzione con le modalità consentite dalla normativa vigente, ovvero mobilità, concorso, art. 1 c.557 L. 311/2004 (extra time), in convenzione, in comando, con somministrazione lavoro interinale, per scorrimento graduatoria, come staff del Sindaco ecc;

Dato atto, inoltre, che l'Amministrazione Comunale sta ricorrendo ad assunzioni a tempo determinato e/o flessibile per la copertura di figure quali agente di polizia Locale e di Assistente Sociale, con le modalità consentite, ovvero art. 1 c.557 L. 311/2004 (extra time), in convenzione, in comando, per concorso, per mobilità, con somministrazione interinale, per scorrimento graduatoria, come staff del Sindaco ecc.. o qualsiasi altra forma consentita e come meglio specificato di seguito nella tabella dipendenti in servizio a tempo determinato da considerarsi nell'ammontare della spesa del personale;

Evidenziato, inoltre, che a causa di assenza dal lavoro di una unità lavorativa causa malattia a far data dal 07.07.2021, in ossequio al principio di continuità e buon andamento dell'azione amministrazione pubblica di cui art. 97 della Costituzione, al fine di evitare che siano arrecati danni patrimoniali certi e gravi all'ente, in questo senso si richiama la delibera n.87 /2021 Corte dei Conti sezione regionale Lombardia che ha fornito un parere espresso sulla possibilità che le spese di personale obbligatorie possano essere assunte in deroga al tetto;

Richiamato, a tal proposito il parere assunto agli atti comunali del consulente in merito alla possibilità di assumere a tempo determinato e/o flessibile in deroga al tetto della spesa di personale;

Considerato, che la figura da sostituire svolge attività amministrativa fondamentale ed essenziale per l'ente, e che pertanto si rende necessario in via eccezionale e temporanea procedere all'assunzione di un lavoratore a termine in sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (nel caso di specie malattia) osservando le disposizioni del CCNL funzioni locali 2016-2018 e dal D.Lgs. 81 del 2015, e che qualora non vi sia capienza limite imposta della normativa alla spesa per il lavoro flessibile art. 9, comma 28 dl 78/2010, sulla scorta del parere espresso dalla Corte dei Conti Lombardia n.87/2021 si possa andare in deroga al predetto limite;

Rilevato che secondo l'art. 6 comma 3 del citato decreto: *"I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento."*.

Considerato pertanto che il Comune di Vescovana è tenuto a programmare un piano nel rispetto delle spese di personale, allo scopo di rientrare entro il 2025 entro il secondo "valore soglia" previsto dal Decreto, e assicurando quindi una graduale e progressiva riduzione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;

Rilevato che sulla base delle stime previsionali previste per il triennio 2022-2024 è presumibile che le entrate del comune siano in aumento in particolare per l'anno 2022 andandosi ad assestare negli anni successivi e che pertanto potrebbe risultare sostenibile anche un sostanziale mantenimento lieve aumento della spesa di personale vedi allegato B;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, secondo il seguente programma di assunzioni:

Dotazione organica presente

Dipendenti in servizio a tempo pieno e indeterminato

	CATEGORIA	PROFILO	POSTI DOTAZIONE	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
RESPONSABILE	D1-D6	ISTRUTTORE DIRETTIVO	Tempo pieno indeterm. 1	1	0
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1-C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo pieno indeterm 1	1	0
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3-B4	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo pieno indeterm 1	1	0
TOTALE			3	3	0

AREA TECNICA	CATEGORIA	PROFILO	POSTI DOTAZIONE	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
RESPONSABILE	D1-D4	ISTRUTTORE DIRETTIVO	Tempo pieno indeterm 1	1	0
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1-C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo pieno indeterm 1	1	0
COLLABORATORE TECNICO	B3-B3	COLLABORATORE TECNICO	Tempo pieno indeterm 1	1	0
TOTALE			3	3	0

Dipendenti in servizio a tempo determinato e/o flessibile

AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE	CATEGORIA	PROFILO	TIPOLOGIA DI RAPPORTO	POSTI COPERTI
ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	D1-	ISTRUTTORE DIRETTIVO	CONVENZIONE 6 H/SETT.+ EXTRA TIME ART. 1 C.557 9H/SETT.	1
TOTALE				1

AREA TECNICA	CATEGORIA	PROFILO	TIPOLOGIA DI RAPPORTO	POSTI COPERTI
ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	D1-	ISTRUTTORE DIRETTIVO	CONVENZIONE 2 H/SETT.+ EXTRA TIME ART. 1 C.557 3H/SETT.	1
TOTALE				1

Fabbisogno triennio 2022/2024 salvo capacità assunzionale personale da reclutare

AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE	CATEGORIA	PROFILO	POSTI DA COPRIRE	MODALITA' DI ASSUNZIONE
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO -PER SOSTITUZIONE TEMPORANEA ECCEZIONALE	B1	COLLABORATORE AMM.VO	1	CONCORSO PUBBLICO a tempo determinato, MOBILITA', SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI, COMANDO, CONVENZIONE, EXTRA-TIME, LAVORO INTERINALE, STAFF DEL SINDACO
TOTALE			1	

AREA TECNICA	CATEGORIA	PROFILO	POSTI DA COPRIRE	MODALITA' DI ASSUNZIONE
ISTRUTTORE DIRETTIVO PENSIONAMENTO PER RAGGIUNTO LIMITE DI ETA'	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	CONCORSO PUBBLICO, MOBILITA', SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI, COMANDO, CONVENZIONE, EXTRA-TIME, STAFF DEL SINDACO, LAVORO INTERINALE
TOTALE			1	

Vista la propria precedente deliberazione n. 46 del 12/11/2020 recante "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023"

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.lgs. 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.lgs. 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (delibera n.41 del 29.10.2020)

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente, come in premessa indicato;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Vescovana, secondo le linee di indirizzo di cui sopra;

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.lgs. 267/2000;

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

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

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

PROPONE

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di prendere atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca nel primo "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti., e precisamente nella percentuale del 24,73% (allegato A);
- 2) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024, prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa;
- 3) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 dando atto che le spese necessarie per il finanziamento di tale organico consentono di raggiungere il risultato e di rimanere all'interno del primo valore soglia del rapporto della spesa di personale sulle entrate correnti e mantenendo il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- 4) di autorizzare per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni a tempo indeterminato/determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile e nel caso di specie come in premessa indicato la facoltà di derogare al limite per la sostituzione di un dipendente assente per malattia, trattandosi di servizio fondamentale istituzionale;
- 5) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 6) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO della proposta di deliberazione meglio descritta più sopra;

VISTI i pareri espressi dai Responsabili dei servizi competenti ai sensi dell'art. 49 del T.U.O.EE.LL. approvato con il D. Lgs n. 267/2000;

CON voto unanime e favorevole, espresso nei modi e forme di legge;

D E L I B E R A

- 1 – di approvare la proposta di deliberazione meglio descritta più sopra;
- 2 – di comunicare la presente ai capigruppo consiliari contestualmente alla pubblicazione all'albo pretorio comunale ai sensi di legge.

Con separata votazione unanime e palese il presente atto viene dichiarato immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4° del D. Lgs. n. 267/2000.

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

O G G E T T O

APPROVAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2022-2024 E VERIFICA DELLE EVENTUALI ECCEDENZE

1) Parere in ordine alla regolarità tecnica.

Vescovana, 03/02/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to CANAZZA SILVANA

2) Parere in ordine alla regolarità contabile.

Vescovana, 03/02/2022

IL RESPONSABILE DEI SERVIZIO
F.to CANAZZA SILVANA

OGGETTO:

**APPROVAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2022-2024 E
VERIFICA DELLE EVENTUALI ECCEDENZE**

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

MURARO AVV. ELENA

IL SEGRETARIO

PERARO DR.SSA PAOLA

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N.Pub. 235

La presente deliberazione, viene pubblicata mediante affissione all'albo Pretorio rimanendovi per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell' art. 124 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, dal giorno 10-06-2022 al giorno 25-06-2022

IL MESSO COMUNALE

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

La presente deliberazione viene:

☐ Comunicata ai capigruppo il 10-06-2022 n.Prot. 3050

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
CANAZZA SILVANA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 03-02-2022 per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art.134, della Legge n.267/00.

Lì, 04-02-2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
CANAZZA SILVANA

Copia conforme all' originale ad uso amministrativo.

Vescovana li, _____

IL FUNZIONARIO INCARICATO
