



## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023**

L'anno **duemilaventuno** il giorno **ventidue** del mese di **marzo** alle ore **18:00** nella sala delle adunanze della Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza **Edoardo CALO'** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	CALO' EDOARDO	Si	
Assessore	FUSO MASSIMO	Si	
Assessore	COLAZZO RITA	Si	

Totale Presenti: **3**

Totale Assenti: **0**

Partecipa il Segretario Comunale **Dott. Giuseppe BORGIA**

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare in merito alla proposta di cui all'oggetto, in relazione alla quale sono stati espressi i pareri allegati.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso

che l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, al fine di assicurare il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e nel rispetto del principio di riduzione delle spese;

che l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

che l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede, quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**Richiamati**, altresì,

l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che ogni Amministrazione adotti un 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'art. 6-ter;

l'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 (Finanziaria 2002) stabilisce: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate.";

l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 175/2017, ai sensi del quale le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001;

**Visto** il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018 col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le Linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

**PRESO ATTO** che

- le predette linee di indirizzo, di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore e che, per quanto attiene agli enti territoriali, le stesse precisano che questi ultimi sono chiamati ad operare nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- le predette Linee guida sono definite per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;
- come previsto dalla Linee di indirizzo, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il duplice profilo *quantitativo*, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, e *qualitativo*, riferito alle tipologie di professioni e di competenze professionali, meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, tenuto conto dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
- la "dotazione organica" dell'Ente – nella nuova visione introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017 – deve essere intesa come "dotazione" di spesa potenziale massima, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti;
- con riferimento agli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima è quello imposto dal vincolo esterno, di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. (spesa media relativa al triennio 2011/2013);

**Vista** la deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 25.01.2021, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili di Settore, è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale;

**Vista** la deliberazione della Giunta comunale n. 6 del 25.01.2021, con la quale è stato approvato il Piano azioni positive 2021/23;

**DATO ATTO** che

-con deliberazione del C.C. n. 20 del 30.09.2020 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020 – 2022;

-con deliberazione del C.C. n. 9 del 22.07.2020 è stato approvato il Rendiconto di gestione dell'esercizio finanziario 2019;

-l'Ente ha rispettato nell'anno 2019 il pareggio di bilancio e non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;

-il Comune di Zollino non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dall'ultimo conto consuntivo approvato;

-nell'anno 2019, sulla base dei dati del rendiconto 2019, la spesa per il personale è stata inferiore a quella del triennio 2011 – 2013;

-la spesa del personale prevista per il triennio 2021 - 2023 è inferiore rispetto a quella sostenuta nel triennio 2011 - 2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), come modificato dall'art. 14, comma 7, della legge n. 122 del 2010 e comma 557-quater, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, della Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

-l'Amministrazione Comunale dovrà assicurare per l'anno 2021 e con riferimento al triennio 2021 – 2023 una spesa per il personale (retribuzioni lorde con trattamento fisso ed accessorio, oneri riflessi, IRAP, assegni per il nucleo familiare, buoni pasto, spese per incarichi conferiti ai sensi dell'art.110 del T.U.E.L.) non superiore a quella del triennio 2011 – 2013;

**Tenuto** conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

A tal proposito si riporta l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 che individua la soglia massima per la spesa di personale

1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Differenziazione dei comuni per fascia demografica				Valore soglia
tra	e		Classe	
-	999	abitanti	A	29,50%
1.000	1.999	abitanti	B	28,60%
2.000	2.999	abitanti	C	27,60%
3.000	4.999	abitanti	D	27,20%
5.000	9.999	abitanti	E	26,90%
10.000	59.999	abitanti	F	27,00%
60.000	249.999	abitanti	G	27,60%
250.000	1.499.999	abitanti	H	28,80%
1.500.000		abitanti	I	25,30%

Tab.1

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 nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di 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.

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Prima applicazione anno			2020	2021	2022	2023	2024	
Classe	tra	e						
A	-	999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
B	1.000	1.999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
C	2.000	2.999	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
D	3.000	4.999	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
E	5.000	9.999	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
F	10.000	59.999	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
G	60.000	249.999	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
H	250.000	1.499.999	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
I	1.500.000	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Tab.2

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione

Resti assunzionali Comune di Zollino

	Anno	Importo
Resto assunzionale	2019	29.430,45 €
Resto assunzionale	2018	55.488,99 €
Resto assunzionale	2017	
Resto assunzionale	2016	
Resto assunzionale	2015	
<b>TOTALE</b>		<b>84.919,44 €</b>

La Circolare prot. N. 17102/110/1 – uff. V Affari Territoriali del Ministero degli interni sul decreto attuativo 17 marzo 2020, ha chiarito i parametri di riferimento per il corretto calcolo dei valori soglia per gli enti locali

A tal proposito il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità da prendere a riferimento come base di calcolo per la determinazione delle nuove capacità assunzionali è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente

assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

Le entrate correnti da considerare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti relativi ai Titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

I comuni possono utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, fermo restando il rispetto del limite massimo consentito dal valore soglia di riferimento dell'Ente;

I valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base spese di personale 2018 la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

<b>COMUNE DI ZOLLINO</b>		
<b>ANNO</b>	<b>2021</b>	
<b>POPOLAZIONE (abitanti)</b>	<b>1.899</b>	
<b>CLASSE</b>	<b>B</b>	
<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>28,60%</b>	
<b>SPESA PERSONALE DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO</b>	<b>289.095,43 €</b>	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>1.240.506,26 €</b>	
<b>RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>24,31%</b>	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE RISPETTO ALLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO</b>	<b>65.689,36 €</b>	
<b>% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>29,00%</b>	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
<b>MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>98.377,12 €</b>	
<b>Resti assunzionali</b>	<b>84.919,44 €</b>	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE RISPETTO ALLA SPESA 2019</b>	<b>53.231,03 €</b>	
<b>PREVISIONE SPESA DI PERSONALE 2021 CON L'ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>313.676,00</b>	
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE RISPETTO ALL'ATTUALE PREVISIONE DI SPESA 2021</b>	<b>41.108,79 €</b>	
<b>RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025</b>	<b>NO</b>	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

Rilevato a tal fine:

che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari ad Euro 372.720,53 e che la spesa di personale di cui al comma 557, art. 1 L. 292/2006 per l'anno 2019 è stata di Euro 301.553,76, come risulta dal seguente prospetto:

- che in base alle disposizioni del D.M 17.03.2020, art. 4, tabella 1, questo Ente rientra nel valore soglia del 28,6% stabilito per gli enti appartenenti alla fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti, avendo questo Ente alla data del 31.12.2020 n. 1.899 abitanti;
- che si è proceduto all'individuazione del valore soglia di questo Ente come da prospetto **Allegato sub B**, individuando una capacità assunzionale per il 2021, fermo restando, gli equilibri di bilancio, di **Euro 41.108,79**;
- che per questo Comune la spesa del personale impiegato a tempo determinato o con convenzioni nel 2009, è pari ad **€ 60.110,07** (oneri riflessi inclusi);

**Visto** il prospetto **allegato** al presente atto **sub "A"**, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

**Visto** il prospetto **allegato** al presente atto **sub "B"**, nel quale è indicato il valore della "capacità assunzionale" dell'ente nel triennio di riferimento del presente piano, secondo le limitazioni di legge;

**Tenuto conto** della proposta assunzionale presentata dal Responsabile del Settore economico-finanziario, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis, del D.Lgs. 165/2001;

**Dato atto** che negli anni 2018 e 2020 si sono verificate n. 4 cessazioni di personale dipendente e, precisamente,

n. 1 Collaboratore amministrativo – B1

n. 1 Collaboratore amministrativo – B5

n. 1 Istruttore amministrativo – C1;

n. 1 Istruttore amministrativo – C5;

**Considerate** le esigenze rappresentate dai Responsabili di Settore in ordine alle modalità di gestione dei servizi comunali;

**Ritenuto** opportuno approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 (**allegato sub "C"**), che prevede il seguente piano assunzionale, redatto sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente:

#### **ANNO 2021**

n. 1 Istruttore amministrativo-contabile – C1 – a tempo indeterminato e parziale (12 ore) da assumere mediante concorso pubblico o utilizzo di graduatoria di altri enti, previa procedura di mobilità;

n. 2 Istruttori amministrativi cat. – C1 – a tempo indeterminato e parziale (12 ore) da assumere mediante concorso pubblico o utilizzo graduatorie di altri enti, previa procedura di mobilità;

#### **ANNI 2022**

N. 1 istruttore amministrativo cat. C1 – a tempo indeterminato e parziale (18 ore) da assumere mediante concorso pubblico o utilizzo graduatorie di altri enti, previa procedura di mobilità;

#### **ANNO 2023**

Non sono previste assunzioni, ferma restando la facoltà di modificare, ove si verificassero situazioni nuove, la programmazione del fabbisogno del personale, compatibilmente con esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente;

**Ritenuto** opportuno approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021/2023, come da allegato sub "C" alla presente delibera, comprensivo dell'indicazione delle risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione;

**Precisato** che con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:

- o il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale di cui alla Legge 27/12/2006, n. 296;
- o il rispetto nel 2018 e 2019 dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296;
- o il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2019 in materia di pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
- o il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2021, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
- o il 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'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- o l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;

- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del d.l. 66/2014);

**Rilevato** che il presente Piano dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, 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. 27/10/2009, n. 150);

**Visto**, infine, l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

**Atteso che** con proprio verbale, allegato alla presente, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Settore Economico Finanziario ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

CON voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge

#### **DELIBERA**

1. **di approvare**, il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021/2023, come da allegato sub "C" alla presente delibera;

2. **di dare atto**

-che il Piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale;

-che la relativa spesa troverà capienza negli appositi capitoli di bilancio all'atto dell'avvio delle procedure di assunzione;

3. **di dare atto**, altresì, che la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto potrà essere modificata in corso d'anno, a fronte di situazioni nuove ed attualmente non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione in materia di assunzioni e di spesa del personale;

4. **di affidare** ai competenti uffici comunali ed al Responsabile del Settore interessato l'esecuzione di tutti gli adempimenti e le attività consequenziali alla presente deliberazione, ivi compresa la pubblicazione della stessa sul sito internet dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente";

5. **di trasmettere** il presente atto al RSU ed alle Organizzazioni sindacali;

6. **di comunicare** ai capigruppo consiliari l'oggetto della presente deliberazione a norma dell'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000.

Successivamente, rilevata l'urgenza di provvedere in merito, con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano

#### **DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023**

---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Il Responsabile del Servizio interessato attesta, ai sensi dell'articolo 147-*bis*, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del relativo *Regolamento comunale sui controlli interni*, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare.

Esprime parere: **Favorevole**

Data: **12/03/2021**

**Responsabile Settore 2 - Economico Finanziario/Ufficio Servizi Sociali**

f.to PERRONE DANIELA

---

---

**VISTO/PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Il Responsabile del Servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, ai sensi dell'articolo 147-*bis*, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000 e del relativo Regolamento comunale sui controlli interni, comportando lo stesso riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente,

rilascia parere: **Favorevole**

Data **12/03/2021**

**Responsabile Settore 2 - Economico Finanziario**

f.to PERRONE DANIELA



Deliberazione n° **28** del **22/03/2021**

Letto ed approvato, viene sottoscritto

IL PRESIDENTE  
Edoardo CALO'

IL SEGRETARIO  
Dott. Giuseppe BORGIA

---

### ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente atto:

- E' pubblicato all'albo online il **22/03/2021** al n. **155** per rimanerci quindici giorni consecutivi, fino al **06/04/2021** come prescritto dall'art. 124, comma 1, D.Lgs 267/2000;

- L'atto è stato dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

IL MESSO COMUNALE  
CALO' GIUSEPPE

IL SEGRETARIO