



COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Via Piave, 12 C.A.P. 27020
Tel. 0382/818105 Fax 0382/818141 protocollo@comune.alagna.pv.it

N. 126 Reg. Delib.
del 21/12/2019

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022. ULTERIORE AGGIORNAMENTO. DECRETO DEL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DELL'8.5.2018, PUBBLICATO IN G.U. N. 173 DEL 27.7.2018.

L'anno duemiladiciannove, addì ventuno del mese di dicembre, alle ore dodici e minuti zero, nella sala delle adunanze del Palazzo Comunale, osservate tutte le formalità prescritte dal D.Lgs. n. 267/2000 e dallo Statuto comunale vigente, è stata oggi convocata in seduta la GIUNTA COMUNALE.

Presiede il FERRARI Dott. Riccardo.

Su numero tre componenti risultano i seguenti presenti e assenti:

Cognome e Nome	Carica	Presente
FERRARI Dott. Riccardo	Sindaco	Sì
SACCHI Giancarlo	Assessore	Sì
SEDINO Stefano	Assessore	Sì
Totale PRESENTI		3
Totale ASSENTI		0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Maria Lucia PORTA con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione.

Il Sig FERRARI Dott. Riccardo, in qualità di Sindaco, assunta la presidenza, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267 del 18.8.2000, sulla proposta di deliberazione in esame sono stati richiesti ed espressi da parte del Segretario Comunale e del Responsabile del Servizio interessato i seguenti pareri, inseriti nella relativa deliberazione:

- in ordine alla regolarità tecnica: PARERE FAVOREVOLE, da parte del Segretario Comunale, Responsabile;
- in ordine alla regolarità contabile: PARERE FAVOREVOLE, da parte del Responsabile del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie F.F.;

CONSIDERATO che:

- l'art. 39 della Legge 449/1997 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli Organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 gli Organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge 311/2004, le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, ed all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., non ricomprese nell'elenco allegato alla stessa Legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 ("Legge Finanziaria" per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli Organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 449/1997 e ss.mm.ii.;
- secondo l'art. 3, comma 10-bis del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo Decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente;

RICHIAMATI i seguenti atti in materia di programmazione dei fabbisogni del personale:

- deliberazione della Giunta Comunale n. 78 in data 15.7.2019, ad oggetto "*Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) – Anni 2020/2022. Approvazione*", presentata in Consiglio Comunale in data 29.7.2019 e approvata con Deliberazione n. 26 nella medesima data;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 29.12.2018, ad oggetto: "*Rideterminazione della dotazione organica e definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021*", come modificata dalla successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 15.7.2019;

- deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 25.2.2019, ad oggetto: “*Piano del fabbisogno di personale 2019/2021. Aggiornamento ai sensi del Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell’8.5.2018*”;

RICHIAMATO, altresì, l’art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D.Lgs. 75/2017, il quale disciplina l’organizzazione degli Uffici ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

CONSIDERATO che nell’anno 2019 non si sono registrate cessazioni di personale dipendente ad alcun titolo, ma nell’anno 2020 è prevista un’uscita per mobilità volontaria di Istruttore tecnico-amministrativo, categoria C1 (posizione economica C4), part-time 32 ore settimanali, con decorrenza indicativamente prevista dal giorno 1.2.2020;

CONSIDERATO che, con il Decreto 8.5.2018, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018. In particolare, le linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle Amministrazioni Pubbliche, ferma l’autonomia organizzativa garantita agli Enti Locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti. La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate.

Secondo l’impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la “nuova” dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una “dotazione di spesa potenziale massima” per l’attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni ed agli Enti Locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente;

RILEVATO che la dotazione organica dell’Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, comma 562, della Legge 296/2006 e ss.mm.ii., è pari ad € 198.310,00 determinata in relazione all’anno 2008;

VISTO l’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della Legge 183/2011 (“Legge di Stabilità” 2012), il quale ha introdotto l’obbligo, dall’1.1.2012, 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;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla rimodulazione della struttura organizzativa dell’Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero, alla luce del Decreto del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica 8.5.2018, sopra citato;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell’organizzazione dell’Ente, anche in relazione agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

CONSIDERATI, inoltre, i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della *performance* dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

VISTO l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge 114/2014 e ss.mm.ii., il quale prevede che per gli anni 2020/2022 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

CONSIDERATO che negli anni 2020, 2021 e 2022 non sono, nel momento attuale, previste cessazioni di personale dipendente;

VISTO il prospetto predisposto dal Responsabile del Servizio Finanziario dal quale si desume che, in base alle cessazioni e ai resti assunzionali, negli anni 2020, 2021 e 2022, esistono margini assunzionali riferiti al quinquennio precedente, come definito D.L. n. 4/2019, art. 14 bis, comma 1, lett. a) che modifica il D.L. 90/2014 sostituendo il riferimento temporale del "triennio" per il conteggio dei resti assunzionali con "quinquennio" e che la spesa del personale in servizio risulterebbe pari a:

€ 181.834,59 per l'anno 2020;

€ 182.743,94 per l'anno 2021;

€ 183.410,60 per l'anno 2022;

CONSIDERATO, inoltre, che il 2018 è stato l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta per il triennio 2016-2018 dalla Legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, Legge 208/2015) e, in conseguenza di ciò, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014 che consente agli Enti Locali il superamento del turn over e capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

DATO ATTO, del resto, che il Comune di Alagna, in quanto Ente Locale con popolazione inferiore a 1000 abitanti, è sottoposto alla disciplina di cui all'articolo 1, comma 562, della Legge 296/2006;

CONSIDERATO che l'Ente intende procedere per il triennio 2020/2021/2022 all'assunzione di nuovo personale;

RICHIAMATO l'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 27.12.2006, n. 296 ("Legge Finanziaria" 2007) e ss.mm.ii., il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

VERIFICATI, inoltre, i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto all'anno 2008, pari a € 198.310,00;

-ha rispettato il saldo di finanza pubblica nell'anno 2019 inviando nei termini prescritti la relativa certificazione;

- ha approvato il Piano delle azioni positive per le pari opportunità – triennio 2020/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 29.12.2018 ed inserito nel Documento Unico di Programmazione 2020/2022 di cui agli atti precedentemente citati;

CONSIDERATO, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta e rispetterà le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.3.1999, n. 68;

VISTO l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO, altresì, il C.C.N.L. vigente;

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

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

CON VOTI unanimi favorevoli, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1) di APPROVARE il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, come segue:

a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. (anno 2008), è pari ad € 198.310,00=;

b) a seguito della rimodulazione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2011 e ss.mm.ii. e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., non emergono situazioni di personale in esubero;

c) l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, comporta una spesa di € 181.834,59 per l'anno 2020, € 182.743,94 per l'anno 2021, € 183.410,60 per l'anno 2022;

d) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile in premessa esplicitati viene previsto di procedere ad assunzione di personale per il triennio 2020/2021/2022;

e) il programma occupazionale triennio 2020/2022 allegato;

2) di DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata in € 194.515,59 per l'anno 2020 al lordo delle componenti escluse pari ad € 12.681,00, € 195.424,94 per l'anno 2021 al lordo delle componenti escluse pari ad € 12.681,00 ed ad € 196.119,60 per l'anno 2022 al lordo delle componenti escluse pari ad € 12.709,00, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione

vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall’art. 1, comma 562, della Legge 296/2006 e ss.mm.ii., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima) (**allegato A**);

3) di APPROVARE l’allegata dotazione organica e il piano occupazionale per il triennio 2020/2022 che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**allegato B**);

4) di PUBBLICARE il presente Piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione Trasparente”, nell’ambito degli obblighi di pubblicazione concernenti la “Dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, di cui all’art. 16 del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;

5) di TRASMETTERE il presente Piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

6) di DISPORRE che la presente deliberazione, contestualmente alla sua pubblicazione all’Albo Pretorio on-line, sia trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari ai sensi dell’art. 125 del D. Lgs. 267/2000.

SUCCESSIVAMENTE

RITENUTA la necessità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

VISTO il D. Lgs. 267 del 18.8.2000, art. 134, comma 4;

CON separata votazione unanime favorevole, legalmente espressa per alzata di mano

DELIBERA

di DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile.



COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cod. Fiscale e Partita IVA 00473750180

Via Piave, 12 - C.A.P. 27020 – TEL.0382-818105 FAX 0382-818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

SPESE PER IL PERSONALE anno 2020

LIMITAZIONE SPESE DEL PERSONALE

anno	Importo annuo
2008	198.310,00
2020	181.834,59

Le componenti considerate per la determinazione della spesa

	Importo
1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	113.272,80
2) Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	
3) Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
4) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	41.922,00
5) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000	
6) Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D. Lgs. n. 267/2000	
7) Spese per personale con contratto di formazione lavoro	
8) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'Ente	
9) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	29.693,27
10) Quota parte delle spese per il personale delle Unioni e gestioni associate	
11) Spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	
12) IRAP	9.627,52
13) Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	8,00
14) Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
15) Altre spese (specificare): voucher e formazione – diritti di rogito	250,00
TOTALE anno 2019	194.515,59



COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cod. Fiscale e Partita IVA 00473750180

Via Piave, 12 - C.A.P. 27020 – TEL.0382-818105 FAX 0382-818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

Le componenti ESCLUSE dalla determinazione della spesa

	Importo
1) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	
2) Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	1.920,00
3) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	
4) Spese per il personale trasferito dallo Stato o dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate nei limiti delle corrispondenti risorse assegnate	
5) Spese per rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro	9.511,00
6) Spese per il personale appartenente alle categorie protette	
7) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	
8) Spese per personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione codice della strada	
9) Incentivi per la progettazione	
10) Incentivi recupero ICI-IMU	1.000,00
11) Diritti di rogito	250,00
12) Spese di personale per operazioni censuarie nei limiti delle somme trasferite Istat	
13) Altre (q.p. FPV – principio contabile competenza potenziata – Fondo Accessorio reimputato da 2015)	
TOTALE anno 2020	12.681,00



COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cod. Fiscale e Partita IVA 00473750180

Via Piave, 12 - C.A.P. 27020 – TEL.0382-818105 FAX 0382-818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

SPESE PER IL PERSONALE anno 2021

LIMITAZIONE SPESE DEL PERSONALE

anno	Importo annuo
2008	198.310,00
2021	182.743,94

Le componenti considerate per la determinazione della spesa

	Importo
16) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	113.754,13
17) Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	
18) Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
19) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	41.922,00
20) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000	
21) Compensi per gli incarichi conferito ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D. Lgs. n. 267/2000	
22) Spese per personale con contratto di formazione lavoro	
23) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'Ente	
24) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	29.829,71
25) Quota parte delle spese per il personale delle Unioni e gestioni associate	
26) Spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	
27) IRAP	9.669,10
28) Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	
29) Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
30) Altre spese (specificare): voucher e formazione – diritti di rogito	250,00
TOTALE anno 2021	195.424,94



COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cod. Fiscale e Partita IVA 00473750180

Via Piave, 12 - C.A.P. 27020 – TEL.0382-818105 FAX 0382-818141
e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

Le componenti ESCLUSE dalla determinazione della spesa

	Importo
14) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	
15) Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	1.920,00
16) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	
17) Spese per il personale trasferito dallo Stato o dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate nei limiti delle corrispondenti risorse assegnate	
18) Spese per rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro	9.511,00
19) Spese per il personale appartenente alle categorie protette	
20) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	
21) Spese per personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione codice della strada	
22) Incentivi per la progettazione	
23) Incentivi recupero ICI-IMU	1.000,00
24) Diritti di rogito	250,00
25) Spese di personale per operazioni censuarie nei limiti delle somme trasferite Istat	
26) Altre (q.p. FPV – principio contabile competenza potenziata – Fondo Accessorio reimputato da 2015)	
TOTALE anno 2021	12.681,00



COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cod. Fiscale e Partita IVA 00473750180

Via Piave, 12 - C.A.P. 27020 – TEL. 0382-818105 FAX 0382-818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

SPESE PER IL PERSONALE anno 2022

LIMITAZIONE SPESE DEL PERSONALE

anno	Importo annuo
2008	198.310,00
2022	183.410,60

Le componenti considerate per la determinazione della spesa

	Importo
31) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	114.267,75
32) Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	
33) Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	
34) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	41.922,00
35) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000	
36) Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D. Lgs. n. 267/2000	
37) Spese per personale con contratto di formazione lavoro	
38) Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi partecipati e comunque facenti capo all'Ente	
39) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	29.967,09
40) Quota parte delle spese per il personale delle Unioni e gestioni associate	
41) Spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	
42) IRAP	9.712,76
43) Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	
44) Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	
45) Altre spese (specificare): voucher e formazione – diritti di rogito	250,00
TOTALE anno 2022	196.119,60



COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cod. Fiscale e Partita IVA 00473750180

Via Piave, 12 - C.A.P. 27020 – TEL.0382-818105 FAX 0382-818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

Le componenti ESCLUSE dalla determinazione della spesa

	Importo
27) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	
28) Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	1.920,00
29) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	
30) Spese per il personale trasferito dallo Stato o dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate nei limiti delle corrispondenti risorse assegnate	
31) Spese per rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro	9.539,00
32) Spese per il personale appartenente alle categorie protette	
33) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	
34) Spese per personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione codice della strada	
35) Incentivi per la progettazione	
36) Incentivi recupero ICI-IMU	1.000,00
37) Diritti di rogito	250,00
38) Spese di personale per operazioni censuarie nei limiti delle somme trasferite Istat	
39) Altre (q.p. FPV – principio contabile competenza potenziata – Fondo Accessorio reimputato da 2015)	
TOTALE anno 2022	12.709,00

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

La programmazione del fabbisogno di personale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

La situazione del personale in servizio alla data della presente relazione è la seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO E DOTAZIONE ORGANICA

<i>Q.F.</i>	<i>PREVISTI IN PIANTA ORGANICA N°</i>	<i>IN SERVIZIO NUMERO</i>	<i>Q.F.</i>	<i>PREVISTI IN PIANTA ORGANICA N°</i>	<i>IN SERVIZIO NUMERO</i>
A					
B	2	2			
C	3	2			
D					
Dir.					
Segr.					

1.3.1.2 – Totale personale al 31-12 dell'anno precedente l'esercizio in corso

di ruolo n. 4

fuori ruolo n. ==

AREA TECNICA

<i>Q.F.</i>	<i>QUALIFICA PROFESSIONALE</i>	<i>N° PREV. P.O.</i>	<i>N° IN SERVIZIO</i>
C4	ISTRUTTORE TECNICO	1	1
B8	COLLABORATORE	2	2

AREA ECONOMICA-FINANZIARIA

<i>Q.F.</i>	<i>QUALIFICA PROFESSIONALE</i>	<i>N° PREV. P.O.</i>	<i>N° IN SERVIZIO</i>
C5	ISTRUTTORE CONTABILE	1	1

AREA DI VIGILANZA

<i>Q.F.</i>	<i>QUALIFICA PROFESSIONALE</i>	<i>N° PREV. P.O.</i>	<i>N° IN SERVIZIO</i>

AREA DEMOGRAFICA / STATISTICA

<i>Q.F.</i>	<i>QUALIFICA PROFESSIONALE</i>	<i>N° PREV. P.O.</i>	<i>N° IN SERVIZIO</i>

AREA ASILO NIDO			
Q.F.	QUALIFICA PROFESSIONALE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO

AREA CULTURALE			
Q.F.	QUALIFICA PROFESSIONALE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO

AREA AMMINISTRATIVA			
Q.F.	QUALIFICA PROFESSIONALE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO
CI	ISTRUTTORE AMM.VO	1	0

AREA STAFF			
Q.F.	QUALIFICA PROFESSIONALE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO

La programmazione del fabbisogno di personale attualmente vigente è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 71/2018 per il triennio 2019/2020/2021, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed il migliore funzionamento dei servizi con riduzione programmata della spesa per il personale (art. 39 – comma 1 – Legge 27 dicembre 1997, n. 449) con la sottoposizione a verifica dell’Organo di Revisione della programmazione del fabbisogno di personale (art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448) e la trasmissione della programmazione stessa al Ministero dell’Economia e Finanze ed al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 3, comma 69, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350).

Considerato che, a seguito della sottoscrizione, in data 21.5.2018, del nuovo CCNL Funzioni Locali, è stato necessario adeguare, entro il 21.5.2019, gli istituti organizzativi dell’Ente relativi alle risorse umane, e, in particolare, sono stati adottati i seguenti atti:

- deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 18.5.2019, ad oggetto: “Approvazione nuovo Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei servizi del Comune di Alagna”;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 18.5.2019, ad oggetto: “Approvazione Regolamento comunale per la metodologia di pesatura delle Posizioni Organizzative”;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 18.5.2019, ad oggetto: “Approvazione Regolamento comunale per il conferimento delle specifiche responsabilità e dell’indennità di funzione”;

Visto che, dal 7 luglio 2019, è entrata in vigore la Legge 56/2019, “Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione” (cosiddetto “Decreto Concretezza”), con la quale è stata realizzata una concreta riforma del pubblico impiego, al fine di aumentare l’efficienza, la digitalizzazione dei processi e, soprattutto, combattere il fenomeno

dell'assenteismo nella Pubblica Amministrazione, si intende, nella presente sede, alla luce della normativa tutta successivamente intervenuta e sulla base delle nuove esigenze organizzative recentemente emerse, formalizzare la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente, in ottemperanza all'obbligo di revisione periodica imposto dal D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., modificando la propria precedente deliberazione n. 71, assunta in data 29.12.2018;

Attesa la necessità di nuova programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2020/2021, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed il migliore funzionamento dei servizi con riduzione programmata della spesa per il personale (art. 39 – comma 1 – Legge 27 dicembre 1997, n. 449) con la sottoposizione a verifica dell'Organo di Revisione della programmazione del fabbisogno di personale (art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448) e la trasmissione della programmazione stessa al Ministero dell'Economia e Finanze ed al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 3, comma 69, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350). Vista l'opportunità di adeguare le figure professionali del personale attualmente in dotazione organica, in considerazione dell'esigenza di garantire la disponibilità continuativa di figure professionali qualificate per l'ottimale gestione sia dei sempre più numerosi compiti istituzionali attribuiti all'Ente che dei servizi al pubblico, si dà atto che la programmazione in oggetto sarà inserita e recepita nelle modifiche al Documento Unico di Programmazione dell'Ente per il triennio 2019/2021, in corso di aggiornamento;

Piano Triennale delle Azioni Positive (art. 48, comma 1, D. Lgs. 11/04/2006, n. 198)
--

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 125/1991 (e successive modificazioni ed integrazioni, apportate con i Decreti Legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006), ossia *"favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità"*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020.

Con il presente Piano, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento (nei limiti di risparmio della spesa imposti dalle vigenti normative);
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Donne	-	2	-	-	2
Uomini	-	-	2 (B3)	-	2

Collaborano con i Servizi comunali n. 5 pensionati incaricati ai sensi del vigente Regolamento comunale per la disciplina delle attività socialmente utili svolte dai cittadini anziani residenti (n. 1 donna e n. 4 uomini).

Il Segretario Comunale è un donna.

Si specifica, inoltre, che in forza della Convenzione sopracitata con il Comune di Garlasco per l'esercizio in forma associata di funzioni generali diverse, i Capi Area dello stesso Ente, in forza di appositi Decreti sindacali emanati annualmente, hanno assunto il ruolo di Responsabili dei Servizi anche presso il Comune di Alagna, in forza del convenuto disposto di cui alla Convenzione medesima, con le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000. I Responsabili (Capi Area presso il Comune di Garlasco) preposti ai Servizi in cui è stato articolato l'Ente sono n. 3 donne (Servizio Finanziario-Entrate Tributarie, Servizio Sociale e Servizio Demografico-Elettorale, al quale ultimo è stato preposto, in qualità di Responsabile facente funzione, il Segretario Comunale) e n. 3 uomini (Servizio Amministrativo-Affari Generali, Servizio Territorio e Servizio Polizia Locale).

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali future.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici, dei dipendenti part-time e coinvolgere i lavoratori beneficiari dei congedi ai sensi della Legge 104/92 e/o, eventualmente, portatori di handicap.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente.

Azione positiva 3: Aggiornare annualmente il Piano di formazione, al quale tutti i dipendenti avranno accesso. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili dei Servizi – Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: Il Segretario Comunale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili dei Servizi – Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili dei Servizi – Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili dei Servizi e dei procedimenti, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili dei Servizi e dei procedimenti sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione di tutto il personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Personale dipendente – Responsabili dei Servizi – Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Responsabili dei Servizi, a tutti i cittadini.

5. Descrizione Intervento: ADOZIONE PROVVEDIMENTI

Obiettivo: Adozione provvedimenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale, assumendo come base le risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo di cui all'art. 14, comma 5, del D. Lgs. 150/2009.

Finalità strategica: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'Amministrazione.

Azione positiva 1: Valutare la presentazione all'Organo Esecutivo comunale di un regolamento contro le molestie sessuali e il *mobbing*.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle molestie e del *mobbing* tramite apposite comunicazioni. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del suddetto regolamento sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Personale dipendente – Responsabili dei Servizi – Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Il Piano Triennale delle Azioni positive ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti presso l'Ufficio del Segretario Comunale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del Piano stesso.

Piano Occupazionale 2020/2022

<i>Categoria CCNL 1998/2001</i>	<i>Dotazione organica rideterminata</i>	<i>n. posti</i>	<i>coperti</i>	<i>vacanti</i>	<i>Modalità di copertura e/o eventuali note</i>
D	Istruttore direttivo amministrativo/contabile	-	-	-	Soppresso con decorrenza 1/1/2013
C	Istruttore amministrativo/contabile e demografico	1	1	-	
C	Istruttore tecnico/amministrativo part-time 32 ore	1	1	-	Uscita per mobilità volontaria dall'1.1.2020
C	Istruttore Amministrativo- Demografico	1	-	1	
B	Autista scuolabus/ Collaboratore tecnico	1	1	-	
B	Operaio altamente specializzato/ Collaboratore Tecnico	1	1	-	
Totale generale		5	4	1	

COMUNE DI ALAGNA
VERBALE N. 14 DEL 18.12.2019

OGGETTO: Parere del Revisore sulle proposte di delibera di Giunta Comunale aventi ad oggetto "PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022. ULTERIORE AGGIORNAMENTO. DECRETO DEL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DELL'8.5.2018, PUBBLICATO IN G.U. N. 173 DEL 27.7.2018."

Il Dr. Riccardo Rota, nominato Revisore Unico del Comune di Alagna (PV) con deliberazione consiliare n. 51 del 21.10.2017, ricevute la proposta di delibera di Giunta Comunale avente ad oggetto "PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022. AGGIORNAMENTO AI SENSI DEL DECRETO DEL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DELL'8.5.2018." ed i relativi allegati:

PREMESSO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli Organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 482/1968;

- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, gli Organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

CONSIDERATO che l'Ente dichiara che non si sono verificate cessazioni di personale dipendente presso il Comune di Alagna nell'anno 2017, 2018 e 2019 ma nell'anno 2020 è prevista un'uscita per mobilità volontaria di Istruttore tecnico-amministrativo, categoria C1 (posizione economica C4), part-time 32 ore settimanali;

CONSIDERATI, inoltre, i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

CONSIDERATO che l'Ente dichiara che intende procedere per il triennio 2020-2021-2022 all'assunzione di nuovo personale;

VISTO organigramma, nel quale sono rappresentate i Servizi dell'Ente e la loro articolazione interna (compresa la previsione ed individuazione di eventuali Posizioni Organizzative);

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

RICHIAMATO, altresì, il C.C.N.L. vigente;

VISTO il parere favorevole, sotto il profilo della regolarità contabile e tecnica, per quanto concerne la variazione di bilancio, da parte del Responsabile del Servizio Finanziario;

tutto ciò premesso, il Revisore

esprime

parere favorevole sulle proposte di delibera di Giunta aventi ad oggetto "PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022. ULTERIORE AGGIORNAMENTO. DECRETO DEL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DELL'8.5.2018, PUBBLICATO IN G.U. N. 173 DEL 27.7.2018".

Saronno, 18.12.2019

Il Revisore

Dr. Riccardo Rota





COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

C.A.P. 27020 – Tel. 0382/818105 Fax 0382/818141

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE SOTTOPOSTA ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022. ULTERIORE AGGIORNAMENTO. DECRETO DEL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA PUBBLICA AMINISTRAZIONE DELL'8.5.2018, PUBBLICATO IN G.U. N. 173 DEL 27.7.2018.

Parere di regolarità tecnica:

Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della proposta in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 2, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to PORTA Maria Lucia

Alagna, li 21.12.2019

.....

Parere di regolarità contabile:

Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabilità della proposta in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e del vigente Regolamento di contabilità.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO – ENTRATE TRIBUTARIE F.F.
F.to PORTA Maria Lucia

Alagna, li 21.12.2019

.....

Pareri inseriti nella deliberazione della Giunta Comunale N. 126 del 21.12.2019

Fatto, letto e firmato.

IL SINDACO
f.to FERRARI Dott. Riccardo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maria Lucia PORTA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione in data odierna viene pubblicata in copia mediante affissione all'Albo Pretorio Comunale, pubblicazione online, ove resterà per 15 giorni consecutivi.

Alagna, lì 23/12/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maria Lucia PORTA

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Si dà atto che la presente deliberazione contestualmente all'affissione all'Albo, pubblicazione online, viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari per la relativa comunicazione.

Alagna, lì 23/12/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Maria Lucia PORTA

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Alagna, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Maria Lucia PORTA)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 – comma 3 - del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (dopo il decimo giorno di pubblicazione).

Alagna, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE