



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.45

OGGETTO:

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024.
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO
E DI ECCELENZE DEL PERSONALE**

L'anno duemilaventuno addì ventinove del mese di novembre alle ore dieci e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

| Cognome e Nome | Presente |
|--------------------------------|----------|
| 1. VILLANI ELENA - Sindaco | Sì |
| 2. FERRARA MAURO - Assessore | Sì |
| 3. PASSADORE MARCO - Assessore | Sì |
| Totale Presenti: | 3 |
| Totale Assenti: | 0 |

Con l'intervento e l'opera del Vice Segretario Comunale Signor UMBERTO FAZIA MERCADANTE il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti la Sig.ra VILLANI ELENA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che l'art.89 del D.Lgs.267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" prevede che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti l'ordinamento generale degli uffici e servizi che deve prevedere i ruoli, la dotazione organica, la loro consistenza complessiva e i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro
- che l'art.91 del D.Lgs. 267/00 prevede che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- che l'art.48 del D.Lgs.267/00 prevede che è di competenza della Giunta Comunale l'adozione dei regolamenti degli uffici e dei servizi;

RILEVATO che, ai sensi dell'art. 6, commi 1, 2, 3, 4 e 6 e dell'art. 6 ter del D. Lgs. n 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

c. 1: "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali".

c. 2: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili a 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'art. 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'art. 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".

c. 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 programmatici e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto 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".

c. 4: che "le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modifiche ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale",

c. 6: "Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale".

art. 6 ter : "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche

nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali."

VISTO il decreto 08/05/2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 che prevede che:

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

- **previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;**

- **per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;**

Visto l'art.1 c.562 della L.296/06 (Finanziaria 2007) e s.m.i. che prevede che gli enti non sottoposti al patto di stabilità (enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti e Unione dei Comuni), al fine di procedere a nuove assunzioni, devono verificare che la spesa di personale, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008;

VERIFICATO che il valore delle spese di personale anno 2008, calcolato ai sensi dell'art. 1 c.562 L.296/06 sopra citato, per questo Comune è pari a euro 102.083,94 comprensivo di IRAP e il valore delle spese di personale anno 2022 stanziato sul bilancio 2022 pari a euro 101.406,05 non supera le spese di personale dell'anno 2008, ad esclusione degli aumenti contrattuali, nel rispetto del sopra citato art.1 c.562 della L.296/2006:

VISTO:

- l'art. 33 c.2 del D.L. 34/2019 convertito con L.58/2019, come modificato dal c. 853, art. 1 L. n. 160/2020, che stabilisce:

A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto (omissis) sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (omissis).

- **il Decreto Ministeriale 17.03.2020** *Misure per la definizione delle capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, pubblicato in G.U. il 27.05.2020, **che individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica**, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato in bilancio di previsione, nonche' **individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia**, prevedendone l'applicazione ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020. **La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto sopra non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296** (valore medio della spesa di personale del triennio precedente 2011-2013, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, che per il Comune di Robecco Pavese e' stato riportato sopra).

RITENUTO CHE:

- la tabella 1 (rapporto di spesa del personale con entrate correnti) del Decreto sopra citato rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori soglia di riferimento. Quindi, **i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo primo valore soglia 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 non superiore a tale valore soglia.**

- la tabella 2 del Decreto prevede che i Comuni che rispettano la condizione di cui alla tabella 1, possano incrementare le spese di personale gradualmente negli anni dal 2020 al 2024 secondo le percentuali di crescita, in relazione al dato 2018, delle spese di personale, nel rispetto del valore soglia.

L'incremento di spesa deve dunque garantire contemporaneamente il rispetto della soglia di cui alla tabella 1 e il rispetto dell'incremento percentuale di cui alla tabella 2;

PRESO ATTO della circolare esplicativa del DM 17.03.2020 del Dipartimento Funzione Pubblica che specifica alcuni elementi critici della definizione dei due concetti di spesa di personale e di entrate correnti, descrivendo di fatto quali sono i dati di riferimento da inserire nel calcolo;

VISTO il prospetto di calcolo sotto riportato, in applicazione del citato decreto, da cui emerge che questa amministrazione ha un percentuale che si posiziona al di sotto della soglia minima e pertanto puo' procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia:

| <u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u> | | | |
|---|-------|------------------|--------|
| | ANNO | VALORE | FASCIA |
| Popolazione al 31 dicembre | 2020 | 531 | a |
| | ANNI | VALORE | |
| Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio) | 2020 | 88.633,97 € (l) | |
| | 2018 | 445.685,15 € | |
| Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio | 2019 | 441.264,55 € | |
| | 2020 | 476.645,49 € | |
| Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio | | 454.531,73 € | |
| Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio | 2020 | 12.496,87 € | |
| Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE | | 442.034,86 € | |
| Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette | (a) | | 20,05% |
| Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM | (b1) | | 29,50% |
| Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM | (b2) | | 33,50% |
| Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < 0 = (b)) | (c) | 41.766,31 € | |
| Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM | 2022 | | 33,00% |
| Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 | (d) | 29.249,21 € | |
| Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato | (e) | 29.249,21 € | |
| Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1) | (f) | 117.883,18 € | |
| Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio) | (g) | 6.853,96 € | |
| Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali | (e+g) | 36.103,17 € | |
| Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2 | (h) | 36.103,17 € | |
| Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno | 2022 | 124.737,14 € (i) | |

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

Si dà atto, quindi, sulla base del prospetto sopra riportato, che questo ente ha un "valore soglia" (**20,05%**) inferiore a quello previsto per la propria fascia demografica (**29,5%**) e pertanto può procedere ad assunzioni sino ad una **SPESA MASSIMA DI PERSONALE**, così come calcolato ai sensi del DM 17.03.20230, **pari a euro 124.737,14**;

VISTO l'art. 9, comma 28, del D.lg. 78/2010 che ha imposto a tutte le pubbliche amministrazioni, dall'anno 2011, di contenere la propria spesa per assunzioni con contratti a tempo determinato, di somministrazione, di formazione e lavoro, di collaborazione e, in generale, di forme flessibili di lavoro, al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009;

Visto l'art.1 c.557 L.311/2004 che prevede:

I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.

Visto l'art.90 D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii. che prevede la possibilità di costituire uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato

Visto l'art. 30 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, prevede la possibilità di stipulare apposite convenzioni fra Enti Locali per svolgere in modo coordinato funzioni e servizi;

RICHIAMATI gli artt. 2 e 5 del D. Lgs. n. 165/2001, i quali prevedono che le Amministrazioni ispirino la propria organizzazione a criteri di funzionalità, flessibilità, collegamento delle attività degli uffici, imparzialità;

RICHIAMATI altresì gli artt. 3, 7 e 89 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. n. 267/2000, che riconoscono in capo ai singoli Enti la piena potestà organizzativa, da esercitarsi secondo criteri di autonomia, funzionalità ed economicità e secondo i principi di professionalità e responsabilità, nei limiti delle proprie capacità di bilancio, o comunque allo stesso riferibili, e delle esigenze connesse all'esercizio delle funzioni attribuite dalla vigente normativa;

RICHIAMATA la propria deliberazione n.7 del 08.02.2021 avente per oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 che ha approvato il seguente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023:

Area amministrativa

- attività assegnate: **servizi sociali – servizi scolastici – servizi demografici-servizi amministrativi**;
- risorse della dotazione organica: **Cristina Gramegna** cat. D
Simone Piccinini cat. B ;
- risorse finanziarie dei capitoli: si fa riferimento al Piano Esecutivo di Gestione;
- risorse strumentali rilevanti: apparecchiature elettroniche;
- posizione organizzativa: assegnata a personale di ruolo cat. D;
- retribuzione di posizione assegnata: € 10.500,00;
- retribuzione di risultato: art. 15 – comma 4 – CCNL 21-5-2018 che prevede una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Si prevede una indennità di risultato applicando la percentuale dal 15 % al 30% dell'indennità di posizione che verrà determinata in sede di valutazione della performance del Responsabile.
- Retribuzione di produttività: definita annualmente a seguito di specifica valutazione nei limiti della cifra stabilita in sede di contrattazione integrativa decentrata;

Area Finanziaria-Tributi

- attività assegnate: **servizio finanziario – servizio tributi**
- risorse della dotazione organica: nessuna interna. Ci si avvale della collaborazione di personale appartenente ad altro Ente;
- risorse finanziarie dei capitoli: si fa riferimento al PEG;
- risorse strumentali rilevanti: apparecchiature elettroniche;
- Posizione Organizzativa: assegnata al Vice segretario comunale senza spesa aggiuntiva;

Area Tecnica

- attività assegnate: **edilizia- lavori pubblici- protezione civile- SUAP**;
- risorse della dotazione organica: **Arch. Passerini Marcello** ex art. 110 D.L.gs n.267/2000;
- risorse finanziarie dei capitoli: si fa riferimento al Piano esecutivo di gestione;
- risorse strumentali rilevanti: apparecchiature elettroniche;
- Posizione Organizzativa: assegnata ex art. 110 TUEL;
- retribuzione di posizione: € 16.000,00 rapportato alle 5 ore settimanali come da contratto **e a far tempo dal 01.01.2022 si prevede di aumentare le ore settimanali da 5 a 8 ore**;
- retribuzione di risultato: art. 15 – comma 4 – CCNL 21-5-2018 che prevede una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Si prevede una indennità di risultato applicando la percentuale dal 15 % al 30% dell'indennità di posizione che verrà determinata in sede di valutazione della performance del Responsabile;
- risultati attesi (obiettivi): come definiti in sede di approvazione del Piano della *performance*.

Servizio Polizia Locale

- Gestione associata servizio di polizia locale mediante convenzione ai sensi dell'art. 557 c. 1 L. 311/2004

Evidenziato che la **spesa per il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale** (calcolata al netto dell'IRAP in analogia alla modalità di calcolo delle spese di personale riportata nell'art.2 del DM

17.03.2020) per l'anno 2022 pari a euro 95.004,58 come riportato nella documentazione agli atti dell'ufficio, non supera la SPESA MASSIMA DI PERSONALE, elaborata ai sensi del DM 17.03.2020, pari a euro 124.737,14;

Dato atto che questa Amministrazione nell'anno 2009 ha avuto una spesa per assunzioni con contratti a tempo determinato o di collaborazione pari a euro 9.401,52 mentre la spesa prevista per assunzioni a tempo determinato, quali per l'art.1 c.557 L.311/2004 e art.90 D. Lgs. n.267/2000, anno 2022, è pari a euro 1.500,00 e pertanto è rispettato il vincolo dell'art. 9 c. 28del D.lg. 78/2010 sopra citato;

DATO ATTO che l'ente non ha intenzione di incrementare la spesa della dotazione organica e pertanto si ritiene gli oneri conseguenti alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicuri stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica;

VISTO l'art. 3 c.8 della Legge 56/2019 che prevede che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità' previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

RILEVATO CHE il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

DATO ATTO CHE:

- a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- che l'amministrazione ha adottato il piano triennale 2022/2024 delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006 con propria deliberazione n. 42 del 10/11/2021 senza il quale è fatto divieto alle P.A. di procedere all'assunzione di nuovo personale;
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (art. 9, commi da 1-quinques a 1-octies, D.L. n. 113/2016);
- che non è stato richiesto da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- non si è in stato di deficiarietà strutturale o in dissesto;
- il piano e' stato sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

VISTO il parere del Revisore dei conti;

ACQUISITI, sulla proposta di deliberazione, i pareri favorevoli della Responsabile dell'Area finanziaria in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

CONSIDERATO che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione (DUP);

Con votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024 come sotto riportato:

Area amministrativa

attività assegnate: **servizi sociali – servizi scolastici – servizi demografici-servizi amministrativi**;

risorse della dotazione organica: **Cristina Gramegna** cat. D **Simone Piccinini** cat. B ;
risorse finanziarie dei capitoli: si fa riferimento al Piano Esecutivo di Gestione;
risorse strumentali rilevanti: apparecchiature elettroniche;
posizione organizzativa: assegnata a personale di ruolo cat. D;
retribuzione di posizione assegnata: € 10.500,00;
retribuzione di risultato: art. 15 – comma 4 – CCNL 21-5-2018 che prevede una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Si prevede una indennità di risultato applicando la percentuale dal 15 % al 30% dell'indennità di posizione che verrà determinata in sede di valutazione della performance del Responsabile.
Retribuzione di produttività: definita annualmente a seguito di specifica valutazione nei limiti della cifra stabilita in sede di contrattazione integrativa decentrata;

Area Finanziaria-Tributi

attività assegnate: **servizio finanziario – servizio tributi**

risorse della dotazione organica: nessuna interna. Ci si avvale della collaborazione di personale appartenente ad altro Ente;
risorse finanziarie dei capitoli: si fa riferimento al PEG;
risorse strumentali rilevanti: apparecchiature elettroniche;
Posizione Organizzativa: assegnata al Vice segretario comunale senza spesa aggiuntiva;

Area Tecnica

attività assegnate: **edilizia- lavori pubblici- protezione civile- SUAP**;

risorse della dotazione organica: **Arch. Passerini Marcello** ex art. 110 D.L.gs n.267/2000;
risorse finanziarie dei capitoli: si fa riferimento al Piano esecutivo di gestione;
risorse strumentali rilevanti: apparecchiature elettroniche;
Posizione Organizzativa: assegnata ex art. 110 TUEL;
retribuzione di posizione: € 16.000,00 rapportato alle 5 ore settimanali come da contratto e a far tempo dal 01.01.2022 si prevede di aumentare le ore settimanali da 5 a 8 ore;
retribuzione di risultato: art. 15 – comma 4 – CCNL 21-5-2018 che prevede una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Si prevede una indennità di risultato applicando la percentuale dal 15 % al 30% dell'indennità di posizione che verrà determinata in sede di valutazione della performance del Responsabile;
risultati attesi (obiettivi): come definiti in sede di approvazione del Piano della *performance*.

Servizio di Polizia Locale

Gestione associata servizio di polizia locale mediante convenzione ai sensi dell'art. 557 c.1 L. 311/2004

la spesa per il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (calcolata al netto dell'IRAP in analogia alla modalità di calcolo delle spese di personale riportata nell'art.2 del DM 17.03.2020) **per l'anno 2022 pari a euro 95.004,58** come riportato nella documentazione agli atti dell'ufficio, non supera la **SPESA MASSIMA DI PERSONALE**, elaborata ai sensi del DM 17.03.2020, **pari a euro 124.737,14**

2. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
3. Di dare atto che in questo Comune non è prevista per il triennio 2022/2024 alcuna nuova assunzione né a tempo determinato né a tempo indeterminato;
4. Di dare atto che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione (DUP);

5. Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "Amministrazione trasparente", in applicazione delle vigenti disposizioni di legge.
6. Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS., R.S.U.
7. di inoltrare alla Ragioneria Generale dello Stato il presente PTFP come indicato nella circolare RGS n. 18/2018 in esecuzione di quanto previsto dall'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001. All'interno dei SICO è stato introdotto il modulo denominato appositamente "PIANO DEI FABBISOGNI".

Di dichiarare, con successiva e separata votazione espressa in forma palese, unanime e favorevole, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Firmato digitalmente
VILLANI ELENA

Il Vice Segretario Comunale
Firmato digitalmente
UMBERTO FAZIA MERCADANTE

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO
2020**

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

| | | |
|-------------------------|---|--------------------|
| U.1.01.00.00.000 | Redditi da lavoro dipendente | 88.633,97 € |
| U.1.01.01.00.000 | Retribuzioni lorde | 70.345,97 € |
| U.1.01.01.01.000 | Retribuzioni in denaro | |
| U.1.01.01.01.001 | Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato | 0,00 € |
| U.1.01.01.01.002 | Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato | 60.222,81 € |
| U.1.01.01.01.003 | Straordinario per il personale a tempo indeterminato | 0,00 € |
| U.1.01.01.01.004 | Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato | 3.425,00 € |
| U.1.01.01.01.005 | Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato | |
| U.1.01.01.01.006 | Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato | 6.142,56 € |
| U.1.01.01.01.007 | Straordinario per il personale a tempo determinato | |
| U.1.01.01.01.008 | Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato | 555,60 € |
| U.1.01.01.01.009 | Assegni di ricerca | |
| U.1.01.01.02.000 | Altre spese per il personale | 0,00 € |
| U.1.01.01.02.001 | Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale | |
| U.1.01.01.02.002 | Buoni pasto | 0,00 € |
| U.1.01.01.02.003 | Altre spese per il personale n.a.c. | |
| U.1.01.02.00.000 | Contributi sociali a carico dell'ente | 18.288,00 € |
| U.1.01.02.01.000 | Contributi sociali effettivi a carico dell'ente | |
| U.1.01.02.01.001 | Contributi obbligatori per il personale | |
| U.1.01.02.01.002 | Contributi previdenza complementare | 0,00 € |
| U.1.01.02.01.003 | Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS | |
| U.1.01.02.01.004 | Altri contributi sociali effettivi n.a.c. | |
| U.1.01.02.02.000 | Altri contributi sociali | 0,00 € |
| U.1.01.02.02.001 | Assegni familiari | 0,00 € |
| U.1.01.02.02.002 | Equo indennizzo | |
| U.1.01.02.02.003 | Accantonamento di fine rapporto - quota annuale | |
| U.1.01.02.02.004 | Oneri per il personale in quiescenza | 0,00 € |
| U.1.01.02.02.005 | Arretrati per oneri per il personale in quiescenza | |
| U.1.01.02.02.006 | Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso | |
| U.1.01.02.02.999 | Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c. | |
| U.1.03.02.12.000 | Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale) | 0,00 € |
| U.1.03.02.12.001 | Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale | |
| U.1.03.02.12.002 | Quota LSU in carico all'ente | |
| U.1.03.02.12.003 | Collaborazioni coordinate e a progetto | |
| U.1.03.02.12.999 | Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. | 0,00 € |
| | TOTALE SPESE DI PERSONALE | 88.633,97 € |

RISULTATO cristina + simone

passerini più vigile

risultato passerini

segretario in convenzione

| CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*) | | | | | |
|------------------------------------|------------------------------|-----------------|---|----------------------|---------------------------|
| ND | Residui disponibili | Anno cessazione | Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni | Quota già utilizzata | Quota ancora utilizzabile |
| 1 | RESIDUI DISPONIBILI 2015 | 2014 | | | 0,00 € |
| 2 | RESIDUI DISPONIBILI 2016 | 2015 | | | 0,00 € |
| 3 | RESIDUI DISPONIBILI 2017 | 2016 | | | 0,00 € |
| 4 | RESIDUI DISPONIBILI 2018 | 2017 | | | 0,00 € |
| 5 | RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A) | 2018 | | | 6.853,96 € |
| 6 | RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B) | 2019 | | | 0,00 € |
| 7 | SPESA PER CESSATI | 2020 | | | 0,00 € |
| TOTALE | | | 0,00 € | 0,00 € | 6.853,96 € |

(*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. **W94769.1.09 Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni**

| <u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u> | | | |
|---|-------------|-------------|----------------------------------|
| | ANNO | 2022 | |
| Popolazione al 31 dicembre | ANNO | 2020 | VALORE 531 |
| | | | FASCIA a |
| Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio) | ANNI | 2020 | VALORE 88.633,97 € (I) |
| | | 2018 | 445.685,15 € |
| Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio | | 2019 | 441.264,55 € |
| | | 2020 | 476.645,49 € |
| Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio | | | 454.531,73 € |
| Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio | 2020 | | 12.496,87 € |
| Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE | | | 442.034,86 € |
| Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette | (a) | | 20,05% |
| Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM | (b1) | | 29,50% |
| Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM | (b2) | | 33,50% |
| Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b)) | (c) | | 41.766,31 € |
| Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM | 2022 | | 33,00% |
| Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 | (d) | | 29.249,21 € |
| Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato | (e) | | 29.249,21 € |
| Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1) | (f) | | 117.883,18 € |
| Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio) | (g) | | 6.853,96 € |
| Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali | (e+g) | | 36.103,17 € |
| Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2 | (h) | | 36.103,17 € |
| Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno | 2022 | | 124.737,14 € (I) |

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

| FASCE DEMOGRAFICHE | | | |
|---------------------------|--------------------------|--------------------|--------------|
| DA | A | VALORE SOGL | FASCI |
| 0 | 999 | 29,50% | a |
| 1.000 | 1.999 | 28,60% | b |
| 2.000 | 2.999 | 27,60% | c |
| 3.000 | 4.999 | 27,20% | d |
| 5.000 | 9.999 | 26,90% | e |
| 10.000 | 59.999 | 27,00% | f |
| 60.000 | 249.999 | 27,60% | g |
| 250.000 | 1.499.999 | 28,80% | h |
| 1.500.000 | 50.000.000 | 25,30% | i |
| Abitanti al 31.12 | <input type="checkbox"/> | | |
| 2019 | 541 | | |
| VALORE SOGLIA | | 29,50% | a |

| FASCE DEMOGRAFICHE | | VALORI SOGLIA | | | | |
|--------------------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| DA | A | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 0 | 999 | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| 1.000 | 1.999 | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| 2.000 | 2.999 | 20,00% | 25,00% | 28,00% | 29,00% | 30,00% |
| 3.000 | 4.999 | 19,00% | 24,00% | 26,00% | 27,00% | 28,00% |
| 5.000 | 9.999 | 17,00% | 21,00% | 24,00% | 25,00% | 26,00% |
| 10.000 | 59.999 | 9,00% | 16,00% | 19,00% | 21,00% | 22,00% |
| 60.000 | 249.999 | 7,00% | 12,00% | 14,00% | 15,00% | 16,00% |
| 250.000 | 1.499.999 | 3,00% | 6,00% | 8,00% | 9,00% | 10,00% |
| 1.500.000 | 50.000.000 | 1,50% | 3,00% | 4,00% | 4,50% | 5,00% |
| Abitanti al 31.12 | | | | | | |
| 2020 | 531 | | | | | |
| VALORI SOGLIA | | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |

| FASCE DEMOGRAFICHE | | | |
|---------------------------|------------|----------------------|--------------|
| DA | A | VALORE SOGLIA | FASCI |
| 0 | 999 | 33,50% | a |
| 1.000 | 1.999 | 32,60% | b |
| 2.000 | 2.999 | 31,60% | c |
| 3.000 | 4.999 | 31,20% | d |
| 5.000 | 9.999 | 30,90% | e |
| 10.000 | 59.999 | 31,00% | f |
| 60.000 | 249.999 | 31,60% | g |
| 250.000 | 1.499.999 | 32,80% | h |
| 1.500.000 | 50.000.000 | 29,30% | i |
| Abitanti al 31.12 | | | |
| 2020 | 531 | | |
| VALORE SOGLIA | | 33,50% | a |

COMUNE DI ROBECCO PAVESE

Provincia di Pavia

Organo di Revisione Economico-Finanziario

VERBALE N. 22/2021

OGGETTO: PARERE DEL REVISORE SULLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2021/2023

Il sottoscritto dott. Domenico Piazzolla, revisore unico di questo Comune, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 28 del 26/11/2020, esecutiva, ed in carica per il triennio 2021/2023

VISTI

- La proposta di PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024, la documentazione e gli allegati ad essa relativa;
- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 ed in particolare riferimento al comma 2 nella parte ove si indica "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, nonché l'art. 6-ter del medesimo D.lgs";
- gli artt. 89 comma 5 e art. 91 del D.lgs 18 agosto 2000, n. 267/2020;
- l'art. 39, comma 1, Legge 27 Dicembre 1997, n. 449 riguardo alla funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi;
- la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra: Art.1 comma 228 legge 208/2015, art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, Decreto legge 50/2017, legge 145/2018;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale pubblicate sulla GU serie generale n. 173 del 27.07.2018;
- il D.M. 17 marzo 2020 avente per oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale dal 20/4/2020 consente di derogare alla soglia del limite di spesa per nuove assunzioni fissato dall'art. 1, c. 557-quater Legge n.296/2006;

CONSIDERATO

- che la spesa di personale, così come individuata dalla lettera a) comma 1 art. 2 del DM, ammonta nell'ultimo rendiconto approvato alla data di entrata in vigore dello stesso ad € 88.633,97 (rendiconto 2020);
- che le entrate correnti, così come individuate dalla lettera b) comma 1 art. 2 del DM, ammontano rispettivamente, a € 445.685,15 per l'esercizio 2018 ed € 441.264,55 per l'esercizio 2019, a € 476.645,49 per l'esercizio 2020 e che il fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2020 ammonta ad € 12.496,07;
- che la media tra i predetti valori (€ 442.034,86), così come disposta dal comma 1 art. 1 del DM, risulta pari al 20,05%, collocando il Comune di Robecco Pavese sotto il valore soglia richiamato dall'art. 4 del

DM, lettera a) per la fascia demografica dei comuni al di sotto i 999 abitanti, ovvero fascia a lett. a) 29,50%;

- che il comune di Robecco Pavese per il 2022 sosterrà la spesa di personale (euro 95.004,58 calcolata al netto dell'IRAP in analogia alla modalità di calcolo delle spese di personale riportata nell'art.2 del DM 17.03.2020) e che viene garantito il rispetto del limite di "Spesa potenziale massima teorica" di cui al DPCM 17/03/2020 - con incidenza 20,05% indicato all' Allegato della proposta al di sotto del limite minimo fissato;

- che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e non emergono situazioni di personale in esubero;

- che l'Ente non è strutturalmente deficitario secondo quanto previsto dall'articolo 242 del D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii.;

- il rispetto del pareggio di bilancio e delle previsioni di cui all'art 9, comma 28, del DL 78/2010, conv. Legge 122/2010, nonché di quelle di cui all' art. 33, comma 2, D.L30/04/2019, n. 34 e del DPCM 17/03/2020;

- la deliberazione n. 28/2020 della Corte dei Conti della Campania riguardo "alla impossibilità di assumere spese in costanza di esercizio provvisorio, al di là del più volte richiamato limite dei dodicesimi", disciplina confermata anche dal principio contabile applicato n. 8, di cui all' Allegato n. 4/2 al D.Lgs 118/2011, che al punto 8.6, ed il cui limite è rispettato dalla proposta di cui all'oggetto;

- che il valore delle spese di personale anno 2008, calcolato ai sensi dell'art. 1 c.562 L.296/06 sopra citato, per questo Comune e' pari a euro 102.083,94 comprensivo di IRAP e il valore delle spese di personale anno 2022 stanziato sul bilancio 2022 pari a euro 101.406,05 non supera le spese di personale dell'anno 2008, ad esclusione degli aumenti contrattuali, nel rispetto del sopra citato art.1 c.562 della L.296/2006:

- che nell'anno 2009 la spesa per assunzioni con contratti a tempo determinato o di collaborazione era pari a euro 9.401,52 mentre la spesa prevista per assunzioni a tempo determinato, quali per l'art.1 c.557 L.311/2004 e art.90 D. Lgs. n. 267/2000, per l'anno 2022, è pari a euro 1.500,00 e pertanto è rispettato il vincolo dell'art. 9 c. 28 del D.lg. 78/2010 sopra citato

TENUTO CONTO

- del Parere di regolarità contabile e tecnica e degli allegati presentati dal Responsabile Servizio Personale dott. Umberto Fazio Mercadante;

tutto ciò premesso, non sussistendo elementi ostativi alla firma della stessa

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla Proposta di Approvazione di fabbisogno del personale 2022-2024 e ricognizione delle eccedenze di personale e rimodulazione delle dotazione organica nei termini e modalità in essa indicati.

Il revisore raccomanda altresì, che venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Letto, confermato e sottoscritto.

Robecco Pavese, 27 novembre 2021

Il Revisore Unico

Dott. Domenico Piazzolla



Firmato
digitalmente da
**PIAZZOLLA
DOMENICO
C: IT**



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Robecco Pavese, li 22/11/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Umberto Fazio Mercadante



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024

Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi degli artt. 49 e 147 - bis , 1° comma del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i..

Robecco Pavese, li 22/11/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Umberto Fazia Mercadante



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 45 DEL 29/11/2021

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024.
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI
ECCEDENZE DEL PERSONALE

DELIBERAZIONE DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio digitale del Comune ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, c. 3 del D.Lgs. 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno dalla pubblicazione.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Umberto Fazia Mercadante



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 45 DEL 29/11/2021

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024.
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI
ECCEDENZE DEL PERSONALE**

Si certifica che copia dell'atto viene pubblicata all'Albo Pretorio digitale del Comune dal **29-nov-2021** e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi fino al **14-dic-2021** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della Legge 69/2009.

Robecco Pavese, li 29-nov-2021

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente

Umberto Fazia Mercadante