

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.Lgs. n. 267/2000 e dal d.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 18 giugno 2019, con la quale è stato approvato lo schema del Documento Unico di Programmazione 2020-2022, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 23 luglio 2019, aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 12 novembre 2019;

Richiamata la propria deliberazione n. 51 del 25/06/2019, relativa alla ultima approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale con ricognizione del personale in sovrannumero;

Ritenuto di procedere alla programmazione e alla conseguente formulazione della dotazione organica per il triennio 2020/2022;

Dato atto che nel corso del 2019 sono intervenute le seguenti rilevanti modifiche legislative:

- l'articolo 14 bis del d.l. 4/2019, convertito con legge 26/2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" ha modificato, con decorrenza 30 marzo 2019, l'articolo 3 del d.l. 90/2014 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", prevedendo che in merito al turn over del 100% (attuabile dal 2018 per tutti gli enti locali), si possono cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale **non superiore a cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, consentendo altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.
- la stessa legge di conversione del Decreto sul reddito di cittadinanza e riforma delle pensioni, ha introdotto il comma 5-sexies al citato articolo 3 del d.l. 90/2014, il quale ha previsto che "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over".
- l'[articolo 33 del d.l. 34/2019](#), Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi ("decreto Crescita") ha totalmente modificato il regime dei requisiti e vincoli assunzionali (peraltro riferendosi esclusivamente a Regioni e Comuni, non richiamando gli enti locali – e quindi non applicabile alle Unioni di Comuni e alle Province), prevedendo che con un decreto ministeriale, da adottare entro il 29 giugno (60 giorni dall'entrata in vigore del decreto) siano definiti dei valori percentuali ("valore soglia") differenziati per fascia demografica, entro i quali dovrà essere contenuto il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e i primi tre titoli delle entrate (risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione), considerate al netto del FCDE (stanziato nel bilancio di previsione).

Visti:

– l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, secondo il quale:

1. 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 2 aprile 1968, n. 482;

– l'articolo 6 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, secondo il quale

4. 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'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. ...omissis....

4-bis. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

– l'articolo 91 del d.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni secondo il quale, in tema di assunzioni:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui

ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

Richiamato inoltre l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale;

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, i vincoli secondo che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, comma 562 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti che non erano soggetti a patto di stabilità, salvo eventuale superamento ex [articolo 33 del d.l. 34/2019](#), come sopra riportato;

Visto l'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e ss. mm. e ii., relativo al contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

Visto l'art.14, commi 2 e 3 del D.L. 24 aprile 2014, n. 66 convertito in L. n. 89/2014 relativo ai limiti di stipulazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

Visti, in particolare:

- l'art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- l'articolo 3, comma 5-quater, D.L. 24 giugno 2014 n. 90;
- l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Visti:

- il comma 762 dell'art. 1 della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016)
- il comma 479 dell'art. 1 della legge 232/2016 (legge di stabilità 2017)
- il comma 228 dell'art. 1 della legge 208/2017 (legge di bilancio 2018)

Considerato che, in virtù del dettato normativo sopra indicato, per il Comune di Salmour, ente non soggetto al patto di stabilità, l'aggregato delle spese di personale dell'anno di riferimento non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008, in virtù dell'articolo 1 comma 562 della legge 296/2006.

Considerato che:

- il "nuovo" sistema delineato dall'art. 33 del D. Lgs. 34/2019 (rapporto tra spese personale e entrate) non è ancora applicabile e lo sarà quando verrà emanato il Decreto Ministeriale di determinazione dei valori soglia;
- il "vecchio" sistema di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014, basato sui resti assunzionali (pur ampliati al quinquennio) risulta incompatibile con il nuovo sistema e non vi è alcuna disposizione transitoria per conciliare i due sistemi;

Ritenuto, pertanto, di procedere secondo il "vecchio" sistema normativo, considerato anche che esso non risulta formalmente ed esplicitamente abrogato, e che, anche secondo le indicazioni della dottrina, qualora il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia superiore al valore soglia determinato dal decreto ministeriale, il Comune procederà al riallineamento, da effettuarsi entro il 2025;

Considerato che, in virtù del citato "vecchio" sistema normativo, per il Comune di Salmour, ente non soggetto al patto di stabilità, si delinea il seguente quadro di possibilità di assunzioni:

- l'aggregato delle spese di personale dell'anno di riferimento non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008, in virtù dell'articolo 1 comma 562 della legge 296/2006;

- in relazione alle regole di turn over, il Comune di Salmour può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite del 100% delle cessazioni dell'anno precedente e si delinea l'individuazione di due quote (articolo 1 comma 228 e seguenti della legge 208/2015):
 - a) una di competenza, calcolata nel 2020 con riferimento alle cessazioni avvenute nel 2019.
 - b) una a "residuo"; di queste, le quote restanti utilizzabili sono solamente quelle del quinquennio (e non più del triennio, in considerazione della modifica legislativa sopra descritta) precedente da verificarsi in senso dinamico. Nello specifico, per il 2020, si potrà utilizzare il budget non già consumato del quinquennio 2015/2019, come risultante dalle percentuali applicate di esercizio in esercizio.
- ai fini della determinazione delle capacità assunzionali possono essere prese in considerazione sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Considerato che lo spazio assunzionale, pari alla competenza dell'anno in esame a cui vengono sommati i resti del quinquennio precedente, è quella di cui al prospetto seguente:

Prospetto somme attivabili per assunzioni – anno 2020

Definizione parametro	Spesa cessati	%	Somma attivabile
Anno 2020 - spesa cessati 2019	0	100	0
Anno 2020 spesa prevista cessazioni anno 2020 – c.5 sexies art. 3 d.l. 90/2014	€ 0	100	€ 0
Resti assunzionali 2019 (spesa cessati 2018)	€ 0	100	€ 0
Resti assunzionali – anno 2018 (spesa cessati 2017)	€ 0	100	€ 0
Resti assunzionali – anno 2017 (spesa cessati 2016)	€ 0	100	€ 0
Resti assunzionali – anno 2016 (spesa cessati 2015)	€ 0	100	€ 0
Resti assunzionali – anno 2015 (spesa cessati 2014)	€ 0	100	€ 0
(A) TOTALE			€ 0
(B) Resti consumati per assunzioni			€ 0
Totale disponibile per turn over (A-B)			€ 0

Dato atto che:

- l'art. 14, comma 7, del d.l. 95/2012 ha precisato che *“le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, (...) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over”*, che significa che un'uscita per mobilità, non potrà mai essere considerata come cessazione su cui calcolare la capacità assunzionale.
- Analogamente, rimane valida la possibilità di avviare procedure di mobilità e qualora il trasferimento avvenga tra enti che hanno limitazioni (anche diverse) al turn over e nel rispetto del pareggio di bilancio, tale passaggio può definirsi "neutro", ovvero non erode le capacità assunzionali così come sopra calcolate.
- Tale assetto, comunque, è destinato a cessare nel momento in cui sarà emanato il Decreto Ministeriale di cui sopra, che sancirà l'entrata in vigore del “nuovo” sistema, nel quale unico parametro sarà il rapporto tra spesa di personale esistente e entrate correnti;

Dato atto che il DL. 90/2014 ha abrogato il comma 7 dell'art. 76 D.L. 112/2008 che impediva agli enti locali di assumere quando l'incidenza della spesa di personale consolidata sulle proprie spese correnti risultava pari o superiore al 50%.

Dato atto che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e s.m.i. è di € 27.429,53 e preso atto che nelle previsioni di Bilancio del triennio 2020/2022 l'Ente rientra nel limite suddetto;

Ravvisata la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente non è tenuto al rispetto dei vincoli di pareggio di bilancio:

Sentito il Responsabile del personale e i Dirigenti delle UU.MM.DD in relazione:

- a) al fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
- b) alle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) ai vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Visti gli artt. 6 e 6 ter del D. Lgs. 165/2001 come modificati dal D. Lgs. 75/2017;

Visto il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8.5.2018, relativo alla approvazione delle Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP), adottate al fine di orientare le Amministrazioni nella predisposizione dei piani di fabbisogno del personale, secondo quanto previsto dai citati artt. 6 e 6 ter del D. Lgs. 165/2001, e dato atto che, secondo tali linee di indirizzo:

- si potranno coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (spesa potenziale massima).
- Il PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d. lgs. n. 165 del 2001, dovrà indicare 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.

Dato atto che la spesa della dotazione organica è stata calcolata secondo quanto previsto nelle citate Linee di Indirizzo;

Dato atto che la quantificazione del limite di spesa di personale per l'anno 2020 è equivalente alla spesa del personale dell'anno 2008 (Art. 1, c. 562 L. 296/2006), pari a € 214.258,47 (al lordo delle componenti escluse) e preso atto che nelle previsioni di bilancio 2020 la spesa prevista per il personale è di € 194.000,00, sempre al lordo delle componenti escluse;

Dato atto che, secondo quanto previsto dalle citate Linee di Indirizzo, nonché dalla pareristica della magistratura contabile (CdC Puglia, n. 11/2018/PAR e ulteriori deliberazioni ivi richiamate), si è proceduto alla depurazione delle voci non incluse nel calcolo del limite di spesa;

Dato atto che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e s.m.e i. è di € 27.429,53 (limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; si ricorda che le modifiche successive al citato comma prevedono che la limitazione al 50% della spesa non si applichi agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della [legge 27 dicembre 2006, n. 296](#)), e che, comunque, l'Ente non ha in programma, al momento, assunzioni di tale genere;

Ravvisata la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

Ritenuto di non includere le quote di spesa del personale di società partecipate, in quanto il Comune di Salmour non ha proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente dipendenti).

Dato atto che la spesa della dotazione organica è stata calcolata secondo quanto previsto nelle citate Linee di Indirizzo;

Ricordato che la spesa annua per i dipendenti attualmente in servizio è di € 163.928,83 (A) (dato al netto delle componenti escluse, riferito all'ultimo rendiconto approvato – 2018);

Ritenuto di sviluppare nel triennio 2020-2022 il fabbisogno del personale dell'Ente nella modalità seguente:

- **Anno 2020: nessuna assunzione;**
- **Anno 2021: nessuna assunzione;**

- **Anno 2022: nessuna assunzione;**

Dato atto che la spesa prevista successivamente al compimento del programma assunzionale previsto rientra nel limite massimo previsto, come risulta dal prospetto seguente:

- Totale spesa annua per le assunzioni previste: € 0(B);
- Totale spesa annua del personale in servizio a seguito delle assunzioni previste (A + B): € 163.928,83
- Limite di spesa ammissibile (anno 2008): € 202.93490

Dato atto che il Comune non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale delle categorie protette – L. n. 68/1999;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 18.12.2014 è stato approvato il piano delle azioni positive, aggiornato annualmente in sede di bilancio, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, del d.Lgs. n. 198/2006;

In relazione alla ricognizione del personale in soprannumero

Visto l'articolo 33 del dlgs n. 165/ 2001 nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, cd legge di stabilità 2012;

Ricordato che questa disposizione impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti e che la stessa impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio settore e che sanziona le p.a. inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Considerato che la condizione di soprannumero si rileva in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;

Assunto che la condizione di soprannumero o di eccedenza si possa rilevare :

- Dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- Dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- Dalla esistenza di personale dipendente non trasferito alle dipendenze di nuovi soggetti relativamente ai servizi esternalizzati
- Dal rapporto dipendenti abitanti
- Dal numero di dipendenti rispetto alle esigenze funzionali dell'Ente in caso di ente dissestato

Dato atto della insussistenza delle predette condizioni di soprannumero;

In relazione alla modifica dell'assetto organizzativo dell'ente e individuazione numero posizioni organizzative

Richiamata la propria deliberazione n. 35 in data 18.12.2014, con la quale veniva modificata la dotazione organica del Comune di Salmour;

Ritenuto di scindere l'Area Amministrativa Contabile in due aree separate, Area Amministrativa e Area Contabile, in quanto il Segretario Comunale, il quale rivestiva la responsabilità di tale area unica, non è in più in grado, a causa della riduzione del suo orario di servizio presso il Comune di Salmour, di attendere alla responsabilità di entrambi i settori e si ritiene, quindi, di consentire una titolarità di responsabilità separata per i due settori;

Visto altresì l'art. 1, comma 3, del Regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 25.6.2019, secondo il quale la Giunta individua il numero delle posizioni organizzative istituite presso ciascuna Area con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente;

Ritenuto di individuare le posizioni organizzative in numero corrispondente alle aree presenti nell'organizzazione comunale - 1)Area servizi demografici – scolastica, 2) Area Amministrativa, 3) Area contabile e 4) Area tecnico manutentiva e gestione del territorio;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Vista la L. 205/2017;

Acquisito parere favorevole di regolarità tecnica da parte del Dirigente dell'UMD 1, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Acquisito parere favorevole di regolarità contabile da parte del Dirigente dell'UMD 3, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Ad unanimità;

DELIBERA

1) In relazione al personale in soprannumero:

Di dare atto che nell'ente non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza, e che pertanto l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2020 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

2) in relazione al fabbisogno di personale:

Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, la revisione alla programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021 come di seguito:

Spesa annua per i dipendenti attualmente in servizio è di € 163.928,83(A);

- **Anno 2020: nessuna assunzione;**
- **Anno 2021: nessuna assunzione;**
- **Anno 2022: nessuna assunzione;**

Di dare atto che la spesa prevista successivamente al compimento del programma assunzionale previsto rientra nel limite massimo previsto, come risulta dal prospetto seguente:

- Totale spesa annua per le assunzioni previste: € 0(B);
- Totale spesa annua del personale in servizio a seguito delle assunzioni previste (A + B): € 163.928,83
- Limite di spesa ammissibile (anno 2008): € 202.93490

In relazione alla modifica dell'assetto organizzativo dell'ente e individuazione numero posizioni organizzative

Di confermare il vigente assetto organizzativo del Comune di Salmour, approvato con DGC n. 51 del 25 giugno 2019, come segue:

Area servizi demografici – scolastica	Cat.	Profilo	n. posti	Vacanti	Occupati
Serv. Demografici, elettorali, istruzione e cultura, servizi sociali e alla persona, protocollo e altri servizi ascrivibili all'area	D	Specialista in attività amministrativa	1	0	1

Area amministrativa	Cat.	Profilo	n. posti	Vacanti (rispetto all'unità prevista)	Occupati (rispetto all'unità prevista)
---------------------	------	---------	----------	---------------------------------------	--

Servizi di segreteria, del personale e altri servizi ascrivibili all'area	C	Istruttore in attività amministrative*	1 *	0	1
---	---	--	-----	---	---

Area Contabile	Cat.	Profilo	n. posti	Vacanti (rispetto all'unità prevista)	Occupati (rispetto all'unità prevista)
Serv. Finanziari e contabili, Servizio Tributi, Servizi Economici del personale, Servizio economato,	C	Istruttore in attività contabili e amministrative*	1 *	0	1

* figura unica di istruttore sia per l'area Amministrativa che per quella Contabile

Area tecnico manutentiva gestione del territorio	Cat.	Profilo	n. posti	Vacanti	Occupati
Serv. LL.PP., manutenzione e gestione del patrimonio, tutela dell'ambiente, serv. Edilizia e urbanistica SUAP e altri servizi ascrivibili all'area	D	Specialista in attività tecniche e progettuali	1 part time 50 % (18h)	0	1 (occupato con convenzione Comune Genola)
	B	Assistente tecnico spec. e/o conduttore macchine complesse	1	0	1

TOTALE			4	0	4
---------------	--	--	----------	----------	----------

Di confermare le posizioni organizzative individuate con la DGC n. 51 del 25.6.2019, in numero corrispondente alle aree presenti nell'organizzazione comunale, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del Regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 25.6.2019:

- 1) Area servizi demografici – scolastica;
- 2) Area Amministrativa;
- 3) Area contabile;
- 4) Area tecnico manutentiva e gestione del territorio;

Di dare informazione della presente delibera alle Organizzazioni Sindacali;

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. 6ter del D. Lgs. n. 1 65/2001 , come introdotto dal D. Lgs. n. 75/201 7, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 1 8/201 8;

SUCCESSIVAMENTE

Con separata ed unanime votazione, resa per alzata di mano, la Giunta Comunale dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto
Il Presidente
F.to : SINEO GEOM. GIAN FRANCO

Il Segretario Comunale
F.to : Dr. Giuseppe Francesco TOCCI

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

n. del registro pubblicazioni

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 09-dic-2019, all'Albo Pretorio Informatico del Comune, ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Salmour, li 09-dic-2019

Il Segretario Comunale
F.to : Dr. Giuseppe Francesco TOCCI

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(Art. 49, comma 1, D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 come sostituito dalla lettera b) del comma 1 dell'art.3 D.L. 10 ottobre 2012 n. 174)

Il sottoscritto responsabile del servizio esprime parere favorevole sulla proposta della presente deliberazione

Il Responsabile del Servizio Tecnico

.....

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(Art. 49, comma 1, D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 come sostituito dalla lettera b) del comma 1 dell'art.3 D.L. 10 ottobre 2012 n. 174)

Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario esprime parere favorevole sulla proposta della presente deliberazione

Il Responsabile del Servizio Finanziario

.....

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art. 134, 3° comma D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Si certifica che il sujesteso verbale di deliberazione è stato pubblicato nelle forme di legge all'Albo Pretorio Informatico del Comune, e che la stessa è divenuta esecutiva per decorrenza del termine di cui all'art.134, comma 3°, D. Lgs. 18.08.2000 n.267.

Salmour, li _____

Il Segretario Comunale
F.to : Dr. Giuseppe Francesco TOCCI

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

Salmour, li _____

Il Segretario Comunale