

ENTE AUTODROMO PERGUSA

(Consorzio Tra Enti Pubblici della Provincia di Enna)

Con sede in Enna

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario-Direttore, su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione, certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio telematico di questo Ente, dal 13 Luglio 2021 al 28 Luglio 2021, a norma dell'Art. 11 della L.R. 3.12.1991, n. 44 e che contro la stessa non sono stati presentati reclami, opposizioni o richieste di controllo.

Enna, li 13 Luglio 2021

L'ADDETTO

f.to Amato

IL VICE SEGRETARIO-DIRETTORE

f.to Crisafulli

E' copia conforme all'originale

Enna, li 13 Luglio 2021

IL VICE SEGRETARIO-DIRETTORE

f.to Crisafulli

Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, c. 7 D.Lgs n. 39/93

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 29 del Registro

Seduta del 12 Luglio 2021

OGGETTO: **Piano triennale del Fabbisogno di personale 2021/2023.**

L'anno duemilaventuno, il giorno dodici, del mese di Giugno, alle ore 17.00, in Enna, in seguito a convocazione del Presidente, si è riunito il Consiglio di Amministrazione con l'intervento dei Signori:

	PRESENTI	ASSENTI	
1) Sgrò Mario	SI	--	Presidente
2) Battaglia Alessandro	SI	--	Vice Presidente
3) Pontorno Ignazio	SI	--	Consigliere

Assume la presidenza il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Mario Sgrò.

Partecipa all'adunanza il Vice - Segretario-Direttore dell'Ente Arch. Marco Crisafulli, in funzione vicaria del Segretario-Direttore, Giusta Determinazione del Segretario n. 47 del 14.3.2014.

Il Presidente constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara valida ed aperta la seduta ed invita il Consiglio a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO che l'Ente Autodromo Pergusa è un ente pubblico costituito, per disposizione statutaria, in forma di ente locale quale ente consortile di enti locali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 267/2000;

- 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 al Consiglio di Amministrazione specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

CONSIDERATO 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 2 aprile 1968, n. 482;

VISTO l'articolo 6, commi 1, 2, 3, 4, 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, ai sensi del quale occorre definire la programmazione del fabbisogno del personale, assicurando la coerenza con i seguenti documenti:

- l'organizzazione degli uffici;
- la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter;
- la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- a pena di divieto di effettuare assunzioni;

VISTO il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con il quale sono state dettate le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, il quale prevede che "la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".

VISTO l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dismessi e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

PRESO ATTO CHE:

-il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, emanato in applicazione del comma 2 dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 ha adottato le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, indica espressamente la tipologia di enti locali destinatari del medesimo provvedimenti, escludendo dall'alveo di applicazione le unioni di comuni, le comunità montane, i consorzi, ed in generale tutte le forme associative degli enti locali;

-il DL 34/2019 non ha abrogato, né modificato, la disciplina applicata alle altre tipologie di enti locali, tra le quali è incluso l'Ente Autodromo Pergusa, costituita dall'art. 3 del DL 9/2014, convertito dalla Legge 114/2014, che prevede il limite delle capacità assunzionali nel 100 per cento delle cessazioni dal servizio dell'anno precedente;

-il comma 5-sexies dell'art.3 del D.L. 90/2014, convertito nella Legge 114/2014, introdotto dalla Legge 26/2019, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile per il triennio 2019-2021, consente di 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;

3) APPROVARE la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, annuale 2021, disponendo che l'Ente provvederà alla copertura di posti di organico negli anni 2021, 2022 e 2023 secondo lo schema allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, nei limiti degli stanziamenti di bilancio previsti per il triennio 2021/2023 (ALL. 3);

4) DARE ATTO che prima dell'attivazione delle procedure selettive occorre avere osservato i seguenti adempimenti di legge espressi in narrativa e che qui si intendono ritrascritti:

a) assunzioni non superiori alle cessazioni dell'anno precedente (art. 3 DL 90/2014);

b) Coerenza con l'organizzazione degli uffici, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, con la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione, e con la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali(art.6,comma del D.Lgs. n.165/2001);

c) Approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale (art.6 del D.Lgs. n.165/2001 e art.91 del TUEL);

d) Ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (art.33 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001);

e) Approvazione del piano triennale Azioni positive in materia di pari opportunità (art.48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006 e art.6 del D.Lgs. n. 165/2001);

f) Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art.27 del D.L. n. 66/2014);

g) Approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, con esclusione dell'obbligo di invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca data dell'amministrazione pubblica in quanto non è ente territoriale (art. 9, comma 1-quinquies D.L. n. 113/2016);

h) Comunicazione alla funzione pubblica e alla struttura regionale ai fini dell'assegnazione del personale in disponibilità (art.34 bis del D.Lgs. n. 165/2001);

i) Comunicazione del Piano Triennale del Fabbisogno dal Personale 2021/2023, e s.m.i., giusto art 6-ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001;

l) Comunicazioni dovute se beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, Legge n. 232/2016;

5) COMUNICARE l'adozione del presente atto alle OOSS territoriali di categoria e alle RSU;

6) TRASMETTERE il presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, ed alla competente struttura regionale, anche ai fini dell'assegnazione del personale in disponibilità (art.34 bis del D.Lgs. n. 165/2001);

7)DARE ATTO CHE:

- la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001;

- occorre acquisire il pertinente parere da parte dell'Organo di Revisione in sede di adozione del Piano Programma 2021/2023, di cui il presente atto costituisce una componente;

- - - - -

Successivamente, stante la necessità e l'urgenza del caso, il Consiglio di Amministrazione, con separata votazione, espressa in forma palese e unanime favorevole,

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti del comma II dell'art. 12 della L. R. 44/91.

Fatto e sottoscritto.

IL CONSIGLIERE ANZIANO

IL PRESIDENTE

IL VICE SEGRETARIO

CONSIDERATO CHE:

- presso questo Ente sono in servizio, con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale:
 - n. 1 lavoratore appartenente al regime transitorio dei lavoratori socialmente utili con contratto di lavoro stipulato ai sensi della L.R. 16/2006 e ss.mm. e ii.;
 - n. 9 lavoratori appartenente al regime transitorio dei lavoratori socialmente utili con contratto di lavoro stipulato ai sensi della L.R. 21/2003 e ss.mm. e ii.;
- con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 47 del 25.10.2019, è stato autorizzato l'avvio delle procedure di stabilizzazione del personale dell'Ente con contratto a tempo determinato, ai sensi del comma 6 dell'art. 26 della L.R. 5 Maggio 2018, nr. 8 ess.mm. e ii., dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. 75/2017, in base ai quali le procedure di stabilizzazione sono interamente riservate ai soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 30 della L.r. 5/2014 i quali prestano servizio presso l'Ente;
- con la deliberazione CdA nr. 44 del 30/12/2020 è stata disposta a prosecuzione, senza soluzione di continuità, dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale in essere presso questo Ente, dei soggetti aventi titolo, sino al 31/12/2021, nelle more della conclusione del processo di stabilizzazione;
- l'art. 3, comma 3 della legge n. 15/2019 ha modificato Il comma 3 dell'art. 22 della legge regionale 1/2019, statuendo che Il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21, alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 e all'art. 12 della legge regionale 29 dicembre 2009, n. 13, per i lavoratori individuati dall'art. 34 della legge regionale 18 maggio 1996, n. 33, e' requisito utile ai fini dell'applicazione dell'art. 20, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- L'art. 20, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 75 del 2017 (Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni), richiamato dalla disposizione normativa regionale, prevede quanto segue:

“1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

b) sia stato reclutato a tempo determinato , in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;”
- l'art. 9 della L.R. 36/2020 prevede che i contratti a tempo determinato del personale precario dell'Ente Autodromo di Pergusa ai sensi dell'articolo 30, comma 1 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5, inserito nell'elenco di cui al medesimo articolo, sono prorogati al 31 dicembre 2021 ai sensi della legge regionale 14 dicembre 2019, n. 26 al fine di consentire l'attuazione dei processi di stabilizzazione del personale di cui all'articolo 26 della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8 e successive modificazioni;
- i commi 6,7, 8 e 10 dell'art. 26 della L.R. 8/2018 prevedono:

“6.Ferme restando le norme di contenimento della spesa del personale, limitatamente alle risorse regionali aggiuntive assicurate dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, provvedono ad avviare le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche parttime, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015.”

“7.Le procedure di stabilizzazione di cui al comma 6, a totale ed esclusivo carico delle risorse regionali gravanti sui capitoli 191310, 191301 e 191320, non sono soggette ai vincoli e ai limiti della spesa del personale propria dei singoli enti.”

“8. La copertura finanziaria degli interventi previsti dal presente articolo è assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018.”;

- occorre dare esecuzione alle procedure previste per l'anno 2021, tra le quali le procedure di stabilizzazione del personale precario ai sensi del combinato disposto dall'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 26 della L.R. 08/2018;

-occorre altresì procedere all'aggiornamento del profilo professionale dei dipendenti con contratto a tempo determinato e parziale ai fini dell'esperienza delle procedure di stabilizzazione;

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; 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;

RICHIAMATO l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

CONSIDERATO che l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. 12 novembre 2011, n. 183. stabilisce che "le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6 comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione Pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere";

DATO ATTO che il comma 557-quater dell'art. 1 della Legge 296/2006, introdotto dall'art.3, comma 5-bis, Legge nr. 114/2014, il quale prevede il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, non si applica all'ente, in quanto non assoggettato ai vincoli di finanza pubblica (patto di stabilità);

- si applica, invece, il comma 562 del medesimo articolo, ai sensi del quale le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno;

RITENUTO, sulla base delle reali necessità, di definire il piano annuale delle assunzioni per gli anni 2021, 2022 e 2023 in coerenza con la normativa vigente e con le disponibilità di bilancio, riservandosi, comunque, eventualmente di aggiornarlo in base alla normativa che, per gli anni di riferimento successivi, dovesse essere modificata;

CONSIDERATE le condizioni preliminari per effettuare assunzioni a tempo indeterminato:

- a) assunzioni non superiori alle cessazioni dell'anno precedente (art. 3 DL 90/2014);
- b) Coerenza con l'organizzazione degli uffici, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, con la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione, e con la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali(art.6,comma del D.Lgs. n.165/2001);
- c) Approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale (art.6 del D.Lgs. n.165/2001 e art.91 del TUEL);
- d) Ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (art.33 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001);
- e) Approvazione del piano triennale Azioni positive in materia di pari opportunità (art.48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006 e art.6 del D.Lgs. n. 165/2001);
- f) Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art.27 del D.L. n. 66/2014);
- g) Approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, con esclusione dell'obbligo di invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati dell'amministrazione pubblica in quanto non è ente territoriale (art. 9, comma 1-quinquies D.L. n. 113/2016);
- h) Comunicazione alla funzione pubblica e alla struttura regionale ai fini dell'assegnazione del personale in disponibilità (art.34 bis del D.Lgs. n. 165/2001);

- i) Comunicazione del Piano Triennale del Fabbisogno dal Personale 2021/ 2023, e s.m.i., giusto art 6-ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001;
- l) Comunicazioni dovute se beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, Legge n. 232/2016;

RITENUTO, in funzione delle vacanze in organico, oltre che in funzione dei pensionamenti verificatisi e programmati, nonché del personale in servizio e dell'organizzazione lavorativa dell'Ente, dover prevedere per gli anni 2021, 2022 e 2023 le assunzioni riportate nella parte deliberativa, riservandosi, comunque, eventualmente di aggiornarle in base alla normativa ed ai dettami contrattuali che, per gli anni di riferimento dovessero essere modificati, sia in funzione di necessità che dovessero manifestarsi o di diverso riassetto organizzativo delle aree e dei servizi;

DATO ATTO CHE il comma 8 dell'art.3 della Legge 56/2019 consente di effettuare le procedure concorsuali senza il preventivo esperimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, per le procedure bandite dopo l'entrata in vigore della predetta legge (07/07/2019), e pertanto l'Ente non procede allo svolgimento di detta procedura dalla medesima data ove la procedura di selezione individuata sia quella concorsuale;

VERIFICATO che l'importo delle maggiori assunzioni previste dall'esterno è già compresa negli stanziamenti di bilancio previsti per nuove assunzioni nell'anno 2021, come da prospetto allegato (all.1);

DATO ATTO CHE con la programmazione di cui sopra si esprimono le possibilità assunzionali, al momento definiti, dell'ente;

- CHE la dotazione organica e il fabbisogno del personale devono essere compresi nei limiti della spesa di personale risultante dal bilancio di previsione 2021/2023;

VERIFICATO, altresì, che:

- occorre assicurare coerenza e adeguata capienza della presente proposta di programmazione con la Dotazione Organica dell'Ente;

- si è proceduto alla definizione del valore della dotazione organica computando i valori lordi delle retribuzioni dei livelli base, oltre agli oneri a carico dell'Ente;

-il comma 4 dell'art.6 del D.Lgs- 165/2001 prevede la preventiva informazione sindacale del piano triennale dei fabbisogni ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

-l'art.4 del ccnl del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 individua le materie oggetto di informazione in quelle di cui ai successivi artt. 5 e7 del medesimo contratto;

-tra dette materie non vi è compresa la programmazione del fabbisogno del personale;

-si è ritenuto comunque di dare informazione preventiva del contenuto del presente atto alle organizzazioni sindacali;

-l'art-12 del ccnl del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 prevede al comma 2, che nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, abrogando l'accesso iniziale alla categoria D3;

VISTO il D.lgs 165/2001;

VISTO il D.Lgs 267/2000;

VISTO lo Statuto Consortile;

DATO ATTO che è stato acquisito il parere di regolarità contabile e di regolarità tecnica, ai sensi degli Artt. 16 e 17, dello Statuto Consortile nonché ai sensi dall'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000;

con voti unanimi palesi

D E L I B E R A

per i motivi narrativi espressi che qui si intendono integralmente riportati:

1) DARE ATTO CHE le risorse assunzionali utilizzabili nel triennio 2021/2023 sono determinate sulla base del dettato normativo di cui all'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014 (ALL. 1);

2) RIDETERMINARE la dotazione organica dell'Ente come da prospetto allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, (ALL. 2);

ENTE AUTODROMO PERGUSA
(CONSORZIO TRA ENTI PUBBLICI DELLA PROVINCIA DI ENNA)
CON SEDE IN ENNA

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N. 29 DEL 12 LUGLIO 2021

OGGETTO: Piano triennale del Fabbisogno di personale 2021/2023.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(Art. 17, comma 2 Statuto Consortile – art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000)

VISTO: Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto.

Enna, 7 Giugno 2021

IL VICE SEGRETARIO

f.to Crisafulli

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
E COPERTURA FINANZIARIA**

(Artt. 16 e 17 Statuto Consortile – art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000)

VISTO: Si esprime parere _____ in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria della proposta di deliberazione in oggetto.

Enna, 7 Giugno 2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

f.to Lipari
