

COMUNITA' MONTANA DEL MONTE ACUTO

COPIA VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

Numero 46 Del 05-10-2021

Oggetto: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 - piano annuale delle assunzioni 2021 e dotazione organica funzionale dell'Ente. Modifica ed integrazione.

Il giorno cinque del mese di ottobre duemilaventuno alle ore 09:00 , nei locali della Comunità Montana in Comune di Monti, si è riunita la Giunta Esecutiva della Comunità Montana del Monte Acuto, presieduta dal PRESIDENTE LEDDA FRANCESCO, Sindaco del Comune di Alà dei Sardi, nella sua qualità di Presidente, e con l'intervento dei Sigg Assessori:

LEDDA FRANCESCO	P	PRESIDENTE	
IDINI ANTONELLO	A	ASSESSORE	
MUTZU EMANUELE ANTONIO	P	ASSESSORE	
NIEDDU ANDREA	P	ASSESSORE	
DEVADDIS BATTISTA	P	ASSESSORE	

Con l'assistenza della Segretaria Dott.ssa Meloni Maria Grazia.

Constata la legalità dell'adunanza per il numero legale degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- gli Enti locali, ai sensi del comma 5 dell'art. 89 del D.lgs. 267/2000, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- 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 specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;
- ai sensi di quanto disposto dall'art. 32, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 le Comunità Montane e le Unioni di Comuni operano anche con le risorse umane e strumentali conferite dai Comuni aderenti nel rispetto dei vincoli previsti dalla materia di personale
- l'art. 14 della L.R. 04.02.2016, n. 2 "Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna
- la legge regionale n° 2, del 4 febbraio 2016, di riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna, prevede al comma 1 che: *le Comunità Montane e le Unioni dei Comuni possono provvedere alla determinazione della propria dotazione organica e all'organizzazione e gestione del personale che a queste vengono assegnati, attraverso i sistemi e le procedure che la legislazione vigente consente;* e al comma 2 che: *le unioni di comuni già dotate di pianta organica alla data di entrata in vigore dell'articolo 1, comma 1, lettera b) della legge regionale 4 agosto 2011, n. 18 (Unioni di comuni: modifiche all'articolo 3 della legge regionale 2 agosto 2005, n. 12 (Norme per le unioni di comuni e le comunità montane. Ambiti adeguati per l'esercizio associato di funzioni. Misure di sostegno per i piccoli comuni)), nel determinare la dotazione organica, possono recuperare gli spazi assunzionali derivanti dalle cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della*

legge medesima, nonché la relativa capacità di spesa, fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale degli enti locali.

• secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Richiamati

- la precedente deliberazione n. 7 del 25 gennaio 2021, avente ad oggetto l'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, che si intende integrare con il presente atto;
- l'art. 16 comma 1 lett. a) – bis, del D.lgs. 165/2001 che attribuisce ai dirigenti l'onere di proporre " *le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4*" e che la proposta deve essere elaborata prevedendo l'individuazione di criteri oggettivi che garantiscano una adeguata simmetria tra risorse umane e funzioni esercitate;
- il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018 col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Considerate

le precisazioni espresse dalla Corte dei Conti, sezione Autonomie, deliberazione n. 20/2018, secondo cui nelle Unioni dei Comuni e Comunità Montane costituite per l'associazione obbligatoria delle funzioni fondamentali (ex art. 14, comma 28, del D.L. n. 78/2010), le spese di personale (e, a monte, le facoltà assunzionali) sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, con la possibilità di una compensazione reciproca;

Dato atto

che il fabbisogno di personale per il funzionamento dell'Ente Unione e/o Comunità Montana può avvenire anche attraverso il reclutamento diretto da parte dell'Ente in funzione delle proprie facoltà assunzionali;

Vista la nota prot. n. 22350 del 22/07/2020 dell'Assessorato regionale degli enti locali, finanze ed urbanistica - Servizio enti locali (ns. prot. n. n. 2622 del 22-07-2020), che in risposta ad una specifica richiesta di una Unione di Comuni diretta a chiarire gli spazi assunzionali e/o di spesa utilizzabili, precisa che la stessa, al fine di programmare il fabbisogno di personale con la previsione di una dotazione organica stabile, deve tener conto della capacità assunzionale di questa ovvero dei Comuni che la costituiscono, mentre per quanto attiene la copertura della spesa, laddove intervenissero cessazioni, potrà far riferimento, oltre alle risorse proprie, a quelle trasferite annualmente attraverso il Fondo Unico, in conto Gestioni Associate, di cui all'art. 16 della Legge Regionale 2/2016;

Richiamata, al riguardo, la normativa applicabile in materia di personale delle Unioni di Comuni e Comunità Montane, e precisamente:

- Art. 6 co. 10 Legge Regionale 5 marzo 2008, n. 3 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione (Legge finanziaria 2008);
- Art. 1 co. 27 Legge Regionale n.7 del 21 gennaio 2014 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione (legge finanziaria 2014).
- Art. 30 co. 5 Legge Regionale 9 marzo 2015, n. 5 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione (legge finanziaria 2015).
- Artt. 14 e 16 Legge Regionale 4 febbraio 2016, n. 2 Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna.

Evidenziato che:

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto della disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente,

comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);

- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Atteso che:

- la normativa applicabile alle Unioni dei Comuni e Comunità Montane in materia di personale è quella relativa agli enti non obbligati al rispetto del patto di stabilità di cui al comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (finanziaria 2007)" come modificato dall'art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012, a mente del quale "Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, 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";
- l'art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione (2011-2013), cui l'Ente ha fatto riferimento per l'individuazione del tetto da non superare, considerato che la data di costituzione della nuova CM del Monte Acuto è del 17.11.2008 tale precludere il riferimento all'intero esercizio 2008;

Dato atto che:

- la legge di conversione del D.L. n. 4/2019 ha disposto l'ampliamento delle capacità assunzionali, consentendo per il triennio 2019/2021 l'accesso al rapporto di lavoro con l'ente, di personale in sostituzione di dipendenti che cessano nello stesso anno e non più solamente di quelli che sono cessati nell'anno precedente definendo la facoltà assunzionale sul contingente del personale cessato;
- in ragione della possibilità di turn over immediato, così come sopra indicata, nella programmazione del fabbisogno le amministrazioni possono inserire le sostituzioni, nel tetto del 100% dei risparmi, delle cessazioni che intervengono nello stesso anno e possono, di conseguenza avviare da subito le procedure di assunzione, cioè la comunicazione per l'assegnazione di personale pubblico in disponibilità, la mobilità volontaria e l'indizione del concorso o l'utilizzazione di una graduatoria valida dello stesso o di un altro ente (nei limiti in cui ciò sia oggi possibile); la disposizione subordina l'effettiva assunzione al collocamento in quiescenza del dipendente;

Atteso che

- la Comunità Montana del Monte Acuto, in relazione al personale dipendente a tempo indeterminato transitato dalla cessata VI Comunità Montana Monte Acuto riceve apposito contributo regionale;
- la dotazione organica attuale è costituita dal 1 dirigente a tempo pieno, la cui cessazione è prevista per il 30.09.2021, da un istruttore direttivo contabile cat. D a tempo parziale, da n. 1 istruttore tecnico cat. C e da n. 1 istruttore amministrativo entrambi a tempo pieno ed indeterminato;

Visti

- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- la vigente normativa in materia di personale per le unioni di comuni contenuta nell'articolo 1, comma 229, della legge 208/2015, non abrogato dal legislatore, statuisce: "A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.";
- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;
- il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, fa riferimento esclusivamente ai Comuni e pertanto non è applicabile anche alle Unione dei Comuni;

dato atto che con riferimento alle possibilità assunzionali previste dalle vigenti norme come sopra richiamate, che ai fini del rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa per il personale, deve farsi riferimento alla spesa complessiva delle cessazioni intervenute (oltre ad eventuali resti assunzionali), così come stanziata nel bilancio con riferimento all'intero anno, mentre la spesa relativa a ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, deve essere rapportata ad anno intero, indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

preso atto che il DL. n. 4/2019, integrato in sede di conversione in Legge n° 26 del 27 marzo 2019 con l'art. 14-bis il quale al comma 1, lettera b), consente agli Enti Locali di computare nella capacità assunzionale 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;

atteso che l'Ente può prevedere per l'anno 2021 come da prospetto contenuto nell'Allegato A in aggiunta a quanto già programmato:

- a) la sostituzione del dirigente in applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 16 del Regolamento Uffici e servizi approvato con delibera n. 42/2011, a tempo parziale per 12 ore per 3 mesi ex art.110 D.Lgs 267/2000 comma 1;

b)il reclutamento di un istruttore direttivo tecnico part time a 18 ore cat. D per 3 mesi con contratto a tempo determinato ex art. 110 D.Lgs. 267/2000 comma 1;

Considerato che:

- l'ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;
- è necessario
 - aggiornare il piano triennale coerentemente con la definizione delle attività pluriennali con l'individuazione di adeguate forme di gestione del personale, impiegato e da impiegare nella gestione associata dei servizi, volta a garantire insieme ad un elevato standard di qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e da erogare, la valorizzazione dei dipendenti, mediante una concreta correlazione tra allocazione delle funzioni e conseguente allocazione delle risorse finanziarie necessarie per il loro esercizio applicando anche le modalità di sostituzione del personale dirigenziale cessato previste nell'art. 16 del Regolamento Uffici e servizi approvato con delibera n. 42/2011;
 - aggiornare la "Dotazione Organica Funzionale dell'Ente" come indicato nell'allegato B;
 - attuare forme adeguate di reclutamento di personale, sulla base dell'analisi del fabbisogno emerso come da Allegato C;

atteso che la programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto deve essere compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trovare copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;

dato atto che la maggiore spesa, complessivamente quantificata nell'allegato A trova copertura nei capitoli di bilancio inerenti le spese di personale 2021/2023;

dato atto che sulla base della programmazione finanziaria per il prossimo triennio saranno osservati gli obblighi di finanza pubblica in materia di assunzioni e di spesa del personale;

rilevato, altresì, che, in ordine alle condizioni da verificare, l'ente non incorre nel divieto di assunzione di personale, in quanto emergono i seguenti presupposti programmatori:

- programma triennale fabbisogni personale (art.39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n.449, art.6 del d.lgs.30 marzo 2001, n.165, e art.91 del d.lgs. 18 agosto 2000, n.267);
- rideterminazione dotazione organica;
- verifica delle eccedenze e del personale soprannumerario (art.33, comma 1, del d.lgs.30 marzo 2001, n.165);
- il piano triennale delle azioni positive e pari opportunità (art.48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n.198, e art.6, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165);

- il Piano della performance (art.10, comma 5, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art.169, comma 3-bis, del d.lgs. 18 agosto 2000, n.267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- il rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al limite di cui all'art. 1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n.296);
- il rispetto del pareggio bilancio nell'anno precedente, ossia il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali: ente non soggetto;
- l'invio alla Ragioneria Generale dello Stato, con modalità telematiche, della certificazione attestante il rispetto del pareggio bilancio entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art.1, comma 470, della legge 11 dicembre 2016, n.232): ente non soggetto;
- la trasmissione alla banca dati (Bdap-Mop) delle informazioni relative ai patti di solidarietà regionale e nazionale (art.1, comma 508, della legge 11 dicembre 2016, n.232): ente non soggetto;
- l'effettuazione degli adempimenti previsti in ordine alla gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica (art.9, comma 3-bis, del d.l. 29 novembre 2008, n.185);
- il rispetto dei vincoli in materia di adempimenti contabili (art.9, comma 1-quinquies, del d.l. 24 giugno 2016, n.113), i quali consistono:
 - nell'approvazione nei termini del bilancio di previsione;
 - nell'approvazione nei termini del rendiconto della gestione;
 - nell'approvazione nei termini del bilancio consolidato: ente non soggetto;
 - nella trasmissione del bilancio di previsione alla Banca dati pubbliche Amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni dall'approvazione;
 - nella trasmissione del rendiconto della gestione alla Bdap entro trenta giorni dall'approvazione;
 - nella trasmissione del bilancio consolidato alla Bdap entro trenta giorni: ente non soggetto;

dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione, che avverrà al momento dell'adozione dei singoli atti di assunzione, dell'effettivo rispetto:
 - dell'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al limite della spesa 2011-2013: art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006 Allegato A;
 - del mantenimento degli equilibri di bilancio;
 - dell'invio nei tempi della certificazione sul pareggio di bilancio (ancora obbligatorio per i dati relativi all'anno 2018): ente non soggetto;
 - dell'adozione del piano della performance;
 - dei vincoli in materia di adempimenti contabili (art.9, comma 1-quinquies, del d.l. 24 giugno 2016, n.113) sopra elencati;

visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

– la Legge 183/2011 e s.m.i.;

ritenuto, pertanto, dover procedere a modificare ed integrare il vigente piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023;

acquisito il parere favorevole dell'organo di revisione economico finanziaria, come da prot. n. 955 del 04.10.2021;

rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000;

acquisiti i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

UNANIME DELIBERA

1. di considerare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. di integrare il piano dei fabbisogni del personale 2021 come dettagliatamente indicato negli allegati A-B-C del presente atto
3. di dare atto che le assunzioni programmate rimangono subordinate al rispetto:
 - del limite di spesa di cui all'art. 1, co. 557, Legge 27.12.2006, n. 296 (Finanziaria 2007);
 - del disposto di cui all'art. 32, co. 5, del D.Lgs. n. 267/2000;
 - di ogni altro obbligo di natura procedurale e di finanza pubblica in materia di reclutamento di personale;
4. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
5. di demandare al dirigente/responsabile di Area, secondo le rispettive competenze, tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;
6. di inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica copia della presente deliberazione ai sensi dell'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011, n. 183;
7. di informare le rappresentanze sindacali e l'RSU;
8. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Letto ed approvato, il presente verbale viene come appresso sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to: LEDDA FRANCESCO

LA SEGRETARIA
F.to Dott.ssa Meloni Maria Grazia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E TRASMISSIONE

Il sottoscritto Segretario della Comunità Montana, certifica che:

- La presente Deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi sul sito istituzionale della Comunità Montana all'indirizzo www.monteacuto.it
- copia della presente deliberazione viene pubblicata, con nota N. in data

Monti,

LA SEGRETARIA
F.to Dott.ssa Meloni Maria Grazia
