



COMUNE DI CUTROFIANO

PROVINCIA DI LECCE

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 26	OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL' ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.
Data 19-03-2021	

L'anno duemilaventuno il giorno diciannove del mese di marzo alle ore 13:00, nella Residenza Municipale, convocata con appositi avvisi è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei signori seguenti:

MELISSANO Luigi	Sindaco	P
TARANTINI Aldo	Vice Sindaco	P
BANDELLO Stefano	Assessore	P
COLI' Maria Lucia	Assessore	P
BLANCO Alessandra	Assessore	P

Presenti n. 5 Assenti n. 0

Partecipa alla seduta Il Segretario Comunale FOGGETTI MARIA ANTONIETTA.

Il Sig. MELISSANO Luigi, nella sua qualità di Sindaco constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

In ottemperanza all'art. 49 del D.Leg.vo N.267 del 18/08/2000, si esprimono i seguenti pareri :

Si esprime parere Favorevole in merito alla Regolarità Tecnica dell'atto

**Il Responsabile del Servizio
f.to Romano Silvia**

Si esprime parere Favorevole in merito alla Regolarità Contabile dell'atto

**Il Responsabile del Servizio
f.to LIGORI LORENZO**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

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

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

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e, comunque, solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

CONSIDERATO che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

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

VISTO 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;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

VISTI:

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata «*anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145*»;
- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 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 del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto 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. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018*»;

VISTO il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;

DATO atto che il Comune di Cutrofiano intende attuare il miglior assetto funzionale della struttura organizzativa in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente;

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

DATO ATTO CHE all'interno dei vari Settori e Servizi di questo Ente sono impiegati dipendenti a tempo indeterminato e parziale il cui impiego non consente di garantire, vista la quantità e complessità delle funzioni e dei procedimenti di competenza, quella tempestività di risoluzione richiesta dagli organi istituzionali, dagli uffici e servizi comunali, dall'utenza, e dalla vigente normativa;

VALUTATA, pertanto, l'esigenza e l'utilità di apportare una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa di alcuni dipendenti al fine di conseguire un'articolazione del lavoro meglio rispondente alle effettive esigenze di organizzazione e svolgimento dei servizi e dei conseguenti procedimenti ed atti amministrativi;

CONSIDERATO che, nell'anno 2021, sono previste cessazioni di n. 2 unità di personale dipendente, ovvero n. 2 Agenti di Polizia Locale, Cat. C5, di cui n. 1 unità con decorrenza 1 aprile 2021 (ultimo giorno di servizio 31 marzo) e n. 1 unità con decorrenza 1 settembre 2021 (ultimo giorno di servizio 31 agosto);

VISTA Legge di Bilancio 2021 n.178/2020 ed, in particolare, il comma 993 che stabilisce *"Per l'anno 2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122"*.

VISTO il comma 69 della medesima legge che prevede *"Per l'anno 2021, al fine di consentire ai comuni di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, come da ultimo modificato dal comma 66 del presente articolo, è autorizzata l'assunzione, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, che i predetti comuni possono utilizzare anche in forma associata, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*.

ATTESO, pertanto, che si rende necessario programmare:

A. ANNO 2021:

1. Aumento orario da 18 a 25 ore di n. 2 unità di cat. B – Settore Amministrativo;
2. Aumento orario da 30 a 36 ore di n. 1 unità cat. D – Assistente Sociale;
3. Implementazione di organico presso il settore di P.L. onde garantire l'efficiente e corretto funzionamento dello stesso, soprattutto in relazione alle molteplici attività da espletare in questo particolare periodo di emergenza sanitaria da Covid – 19, mediante:
 - Assunzione a tempo determinato e parziale 18 ore di n. 2 agenti di Polizia Locale – Cat. C1;
 - Assunzione a tempo indeterminato e parziale 18 ore di n. agenti di Polizia Locale – Cat. C1;
4. Assunzione a tempo determinato e part-time 25 ore, per la durata di anni 1 (uno) di n. 1 unità Cat. C1 – Istruttore Tecnico per adempimenti cd Super bonus;
5. Assunzione a tempo indeterminato e parziale 30 ore di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile – Cat.D;

B. ANNO 2022

- Aumento orario da 30 a 36 ore di n. 1 unità cat. D – Servizi Demografici

C. ANNO 2023

////////

CONSIDERATO:

- che secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, l'incremento dell'orario di lavoro del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale è ammissibile purché sia tale da non determinare una trasformazione in un contratto a tempo pieno che, ai sensi della normativa costituisce nuova assunzione, e purché siano rispettati i limiti ed i vincoli di cui alla normativa e alla giurisprudenza in materia di rispetto del limite massimo per la spesa del personale;
- che l'aumento da 18 a 25 ore, nel caso in esame, non comporta trasformazione in un rapporto a tempo pieno né costituisce una forma di aggiramento dei vincoli alla trasformazione dei part-time in tempo pieno e non può, pertanto, essere considerato nuova assunzione;

TENUTO CONTO che:

- la trasformazione a tempo pieno di contratti originariamente stipulati a tempo parziale è qualificabile come nuova assunzione, che potrà avvenire, a norma dell'art. 3 comma 101 della L. 244/2007, nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;
- nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno di un dipendente originariamente assunto a tempo parziale, l'incremento di spesa che l'ente locale sostiene, e sulla cui base deve verificare la capienza nel contingente di assunzioni annuali effettuabili, calcolata ai sensi della normativa vigente, è pari alla differenza tra la spesa sostenuta per l'originario rapporto di lavoro a tempo parziale e quella discendente dalla trasformazione del rapporto a tempo pieno, senza, cioè, tenere conto di eventuali successivi incrementi di ore;

RICHIAMATI i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

TENUTO CONTO che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni;

DATO ATTO che:

- il Responsabile del Settore Finanziario ha provveduto a determinare il valore soglia per le nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 sulla base dei dati degli ultimi tre rendiconti approvati (2017/2019);
- ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Cutrofiano appartiene alla fascia demografica E (popolazione al 31.12.2020: n. 8.867 abitanti);

RILEVATO che sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90%;

VERIFICATO che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017/2018/2019, il valore della soglia percentuale per il Comune di Cutrofiano è pari al 25,52 come verificabile dal prospetto allegato alla presente delibera (All. 1);

PRESO ATTO che tale valore è inferiore al valore soglia di virtuosità del 26,90%;

RICHIAMATO il c. 2 dell'art. 4 D.M. 17 marzo 2020 a norma del quale: *"A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*.

DATO ATTO che ai sensi dell'art.5 del D.M del 17 marzo 2020 l'ente può incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato rispetto a quella registrata nell'anno 2018 in misura non superiore al 21% ma, comunque, fino al raggiungimento del limite del valore soglia del 26,90%.

RILEVATO, quindi, che a decorrere dal 20 aprile 2020 la soglia di spesa per nuove assunzioni, è pari a € 61.753,58, quale spesa per capacità assunzionale potenziale nel bilancio corrente che va ad incrementare il valore della spesa di personale dell'anno 2018 pari ad € 40.532,67 per un totale di € 1.230.269,57;

VERIFICATO, inoltre, il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

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

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

ATTESO che questo Ente registra un rapporto popolazione/dipendenti al 31.12 u.s. inferiore al valore medio definito dal DM 10 aprile 2017 e pari, per la classe demografica di riferimento, a 1/159;

VISTA la Delibera di Giunta Comunale n. 19 del 5/03/2021 con la quale è stato approvato il Piano Triennale di Azioni Positive per le Pari opportunità. Triennio 2021/2023;

RILEVATO che in corso d'anno è consentita l'eventuale modifica a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n.52 del 20.03.2002 e s.m.i.;

RICHIAMATO, altresì, il C.C.N.L. stipulato in data 21/05/2018, per il personale del comparto Regioni-Autonomie Locali;

VISTA

VISTO il parere in data 18.03.2021 prot. n.3157 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai responsabili di servizio sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del Decreto Legislativo 18.8.2000, N. 267;

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visti gli artt. 48 e 134 del T.U.E.L.;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento sarà data informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

DELIBERA

- 1) **DI DARE ATTO** che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- 2) **APPROVARE** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, come segue:

ANNO 2021

DIPENDENTE	CAT.	DECORRENZA	Modalità
Trasformazione orario n. 1 dipendente (da Part-time 30 ore a tempo pieno 36 ore)	D/1	1 giugno 2021	Aumento orario
Aumento orario n. 2 cat. B da 18 a 25 ore – Settore Amministrativo	B	1 luglio 2021	Aumento orario
Assunzione a tempo determinato e parziale (n.18 ore settimanali) di n. 2 Agenti di Polizia Locale	C/1	1 giugno 2021	Utilizzo graduatoria altri Enti
Assunzione a tempo indeterminato e parziale (n.18 ore settimanali) di n. 2 Agenti di Polizia Locale	C/1	Novembre 2021	Selezione pubblica
Assunzione a tempo determinato e part-time 25 ore n. 1 istruttore tecnico per adempimenti cd superbonus	C/1	1 giugno 2021	Utilizzo graduatoria altri Enti

Assunzione a tempo indeterminato e parziale n. 30 ore settimanali Istruttore direttivo amministrativo/contabile	D/1	Novembre 2021	Selezione pubblica
---	-----	---------------	--------------------

ANNO 2022

DIPENDENTE	CAT.	DECORRENZA	Modalità
Trasformazione orario n. 1 dipendente (da Part-time 30 ore a tempo pieno 36 ore)	D/1	Aprile 2022	Aumento orario

ANNO 2023

///////

- 3) **DI DARE ATTO** che detto Piano Triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 risulta coerente con i vincoli in materia di spese per il personale e con il nuovo quadro normativo vigente di cui al D.M. del 17 marzo 2020;
- 4) **DI DARE ATTO** che l'All. 1) costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 5) **DI PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 6) **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 7) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs 267/2000.

Verbale letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
F.to MELISSANO Luigi

Il Segretario Comunale
F.to FOGGETTI MARIA ANTONIETTA

RELATA DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio del Comune il 24-03-2021 per restarvi quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del T.U.E.L. del 18/08/2000 nr. 267.
Certificato di pubblicazione n° 405.

Cutrofiano, li 24-03-2021

Il Segretario Comunale
F.to FOGGETTI MARIA ANTONIETTA

INVIO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari (Art. 125, T.U.E.L. 08/08/2000, nr. 267), nota n. 3377 del 24-03-2021

[] Trasmessa alla Prefettura (Art. 135, T.U.E.L. 08/08/2000, n.267).

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

[S] Dichiarazione di immediata eseguibilità (Art.134, comma 4 del T.U.E.L. 08/08/2000, nr.267).

[] Decorrenza gg. 10 dall'inizio della pubblicazione(Art.134, comma 3 del T.U.E.L. 08/08/2000, nr.267).

Cutrofiano, li 19-03-2021

Il Segretario Comunale
F.to FOGGETTI MARIA ANTONIETTA

COPIA CONFORME

Copia conforme all'originale in carta libera da servire per uso amministrativo e d'ufficio.

Cutrofiano, li _____

Il Segretario Comunale
FOGGETTI MARIA ANTONIETTA