

COMUNE DI MONTALTO DELLE MARCHE
Provincia di Ascoli Piceno (Cod. 44032)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 18 Del 26-02-20

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.
--

L'anno duemilaventi il giorno ventisei del mese di febbraio alle ore 12:00, nella Residenza Municipale, in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

MATRICARDI DANIEL	SINDACO	P
LEONARDI SAMUELE	ASSESSORE ESTERNO V	A
SPECA DANIELA	ASSESSORE ESTERNO	P

Assegnati n. 3 In carica n. 3 presenti n. 2 assenti n. 1.

Partecipa il **SEGRETARIO COMUNALE**
Dott. Pasqualini Stefania

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Signor **MATRICARDI DANIEL** nella sua qualità di **SINDACO** ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N
Immediatamente eseguibile	S		

COMUNE DI MONTALTO DELLE MARCHE

Provincia di Ascoli Piceno

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA G.C.
ORGANO E/O UFFICIO PROPONENTE: RAGIONERIA
RESPONSABILE DELL'AREA INTERESSATA: MATRICARDI DAANIEL
RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO : MATRICARDI DANIEL**

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziaria ~~Ed. 11~~;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

Dato atto che l'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, prevede che:

- l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio;
- 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

Preso atto che per le cessazioni intervenute nel 2018 e 2019 si attua un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni durante l'anno;

Considerato che in materia di resti assunzionali di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 la delibera n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

- a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente inserito nell'art.4, comma 3, del D.L.78/2015, che ha integrato l'art.3 comma 5, del D.L.90/2014 è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.
- b) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

Vista la propria precedente deliberazione n. 6 del 24.01.2019 recante "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021"

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggi di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, ed il bilancio di previsione 2019/2021 assicura il rispetto degli obiettivi anche per il 2019 e 2020 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2018 e 2019);
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022

Richiamato il disposto di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (modificato dalla legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122 e successivamente dall'art. 4, comma 102, della Legge 183/2011 e dal D.L. 90 del 24/6/2014 convertito in legge 114 del 11/8/2014), secondo il quale anche gli enti locali:

- ī a decorrere dal 01/01/2012 “possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (ancora solo per l'anno 2018), nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”,
- ī Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano 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 successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Dato atto che il tetto di spesa relativo alle assunzioni a tempo determinato, riferito al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009, così come certificato alla Corte dei conti è pari ad euro 13.804,33;

DATO atto della necessità di garantire un'assunzione a tempo determinato part time per 24 ore settimanali che faccia fronte alle esigenze straordinarie connesse con gli eventi sismici e garantire la sostituzione per le assenze dal servizio per malattie e congedi ordinari degli operai in servizio a fronte anche della cessazione dal servizio per decesso avvenuta in data 27/02/2015 per cui alla data odierna non risulta disposta nessuna assunzione.

Richiamata la Pronuncia della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 15/SEZAUT/2018/QMIG con la quale si chiarisce che “... nel riproporre un'attenta lettura dell'articolo 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 – ha rilevato che la norma, in combinato disposto con l'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001, consente, fermi restando i limiti quantitativi e qualitativi all'utilizzo di contratti di lavoro flessibile, di distinguere i casi in cui l'ente locale non abbia sostenuto alcuna spesa di personale a tempo determinato nel periodo di riferimento indicato dalla disposizione in esame da quelli in cui enti di piccole dimensioni abbiano registrato – nello stesso periodo e per le stesse finalità - una spesa di modesto importo. nella seconda ipotesi, viceversa, la mancanza di una specifica disposizione nel senso prospettato dal

Comune richiedente, di converso, la previsione di deroghe tassative alla disciplina vincolistica (ai sensi del D.L. n. 90/2014) precluderebbero l'introduzione di fattispecie elusive dei limiti previsti dall'art. 9, comma 28 (Sez. Aut. deliberazione n. 21/SEZAUT/2015/QMIG). In tal senso troverebbero lettura le argomentazioni espresse dalla Sezione delle autonomie nella deliberazione n. 2/SEZAUT/2015 secondo cui "tutte le diverse forme di lavoro flessibile a cui possono ricorrere gli enti virtuosi si avvantaggiano della deroga introdotta dall'art. 11, comma 4 - bis del d.l. n. 90 /2014 e (...) la ratio dell'esclusione dal rigore per le situazioni aventi esigenze premiali si risolve necessariamente, in una disciplina di favore (100% della spesa sostenuta nel 2009 per le medesime finalità), pur senza arrivare allo svincolo da qualsiasi limite".

La Sezione di controllo della regione autonoma Friuli Venezia Giulia (deliberazione n. 3/2018/PAR) ha ritenuto di dare applicazione, anche in quest'ultimo caso, al principio di diritto espresso dalla Sezione delle autonomie con la richiamata deliberazione n. 1/SEZAUT/2017 rilevando l'illogicità di una norma che impedisca proprio agli enti virtuosi – i quali negli anni indicati non abbiano erogato somme rilevanti per assunzioni temporanee - il ricorso a forme di flessibilità necessarie a garantire lo svolgimento dei servizi essenziali. La Sezione ha motivato la propria pronuncia considerando che, negli enti di esigue dimensioni, la non programmabile assenza di unità di personale (come per congedi per maternità) comporta indiscutibili difficoltà nel mantenimento delle strutture e nell'erogazione di servizi e che, quindi, previa adeguata motivazione sulla ragionevolezza della instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, può essere adottato il parametro, introdotto dalla Sezione delle autonomie, della spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente.

Dato atto quindi che la spesa relativa al personale di cui all'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. il cui limite relativo all'annualità **2009** è pari ad **€ 13.804,33** poiché nella programmazione per l'annualità **2020** l'importo previsto è pari ad **Euro 12.832,06** relativo ad un contratto part time sottoscritto per esigenze straordinarie connesse agli eventi sismici strettamente necessarie per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente con scadenza il 02.12.2021.

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a **€ 502.541,28** e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2019 risulta rispettata e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2020/2022 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

Visto il decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017 nel quale sono individuati i rapporti medi dipendenti/popolazione per il triennio 2017-2019, dove nella fascia demografica da 1.000 a 1.999 abitanti il rapporto è pari a 1/128 rilevato che la popolazione residente del Comune di Montalto delle Marche al 31.12.2019 è pari a 1983 abitanti;

Dato atto che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento, come risulta dal prospetto Allegato A;

Dato atto che l'art. 11-bis comma 2 del D.L. 135/2018 ha introdotto la possibilità, per i Comuni senza dirigenza, di incrementare le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di P.O. senza tener conto delle limitazioni al salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, purchè tali incrementi siano imputati alle quote assunzionali disponibili;

Considerato che la scrivente amministrazione si è avvalsa di tale facoltà, e che con la deliberazione n. 150 del 29.11.2019 è stato incrementato il valore delle P.O. per effetto del CCNL 21/5/2018, per un importo incrementale di euro 13.000,00 oltre all'indennità di risultato prevista dalla vigente legislazione;

Dato atto che tale somma è stato oggetto di riduzione dai margini assunzionali calcolati ai sensi delle vigenti normative;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti e i fabbisogni di personale per il triennio 2020 -2022, di cui al nuovo schema di dotazione organica del Comune di Montalto delle Marche secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Tenuto presente che la spesa netta del personale prevista nella proposta di bilancio dell'esercizio finanziario per l'anno 2020 è pari ad € **486.491,71**

Accertato che questo Ente ha sempre rispettato i vincoli di finanza pubblica e soddisfa le altre condizioni previste dalle disposizioni sopra richiamate;

Considerato altresì la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione

Dato atto che in forza di quanto disposto dall'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, gli organi di revisione contabile devono accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e che pertanto a tale scopo il revisore dell'Ente ha espresso parere favorevole alla presente proposta di deliberazione;

Vista la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 5 del 21.11.2013 contenente "Indirizzi volti a favorire il superamento del precariato. Reclutamento speciale per il personale in possesso dei requisiti normativi. Proroghe dei contratti. Articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" e articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2010 n. 165"

VISTI:

- il Decreto Legislativo n.267/2000;
- il Decreto Legislativo n.165/2001;
- il vigente Statuto Comunale;
- il vigente Ordinamento degli Uffici e Servizi;

Visto l'allegato prospetto, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, con il quale si formula la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020, (Allegato A);

ACQUISITO il parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnica e contabile dei Responsabile del servizio interessati, ai sensi dell'art.49, del Decreto Legislativo n.267/2000;

Acquisito l'allegato parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

PROPONE

1. Di far propria la parte narrativa del presente provvedimento che qui si intende richiamata quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare la programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2020/2022, secondo quanto previsto nell'allegato schema "A", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento prevedendo la copertura dei posti di organico come da allegato A
3. Di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato A);
4. di autorizzare per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di

spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

5. Di dare atto, inoltre, che è stato rispettato il parametro dipendenti/popolazione come stabilito dal Decreto Ministero Interno del 24/07/2014;
6. Di dare atto che la spesa conseguente a tale programmazione rientra nel calcolo del limite di spesa del personale:
 - Limite di spesa media triennio: **anni 2011-2013: € 502.541,28**
 - La spesa netta del personale prevista nella proposta di bilancio dell'esercizio finanziario per l'anno 2020: **€ 486.491,71**
7. Di dare atto che la spesa relativa al personale di cui all'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. rientra nel limite relativo all'annualità **2009** pari ad €. **13.804,33** poiché nella programmazione per l'annualità **2020** è pari ad **Euro 12.832,06** relativi ad contratto part time sottoscritto per esigenze straordinarie connesse agli eventi sismici strettamente necessarie per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente con scadenza il 02.12.2021.
8. Di dare atto che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n.90;
9. Di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
10. Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, pur sempre nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti all'atto della modifica.
11. Di trasmettere il contenuto del presente provvedimento alle R.S.U. aziendali, ed ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL., ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. dell'01.04.1999.
12. Di dare atto che con la presente programmazione risultano rispettate le disposizioni normative dettate in materia di contenimento della spesa di personale in premessa citate;
13. Di subordinare qualsiasi tipo di assunzione alla verifica delle norme in tema di assumibilità e di finanza pubblica in vigore al momento della costituzione del rapporto di lavoro;

Successivamente, considerata l'urgenza di provvedere, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 con separata votazione unanime e palese espressa in forma di legge.

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000, sulla proposta di cui trattasi, vengono espressi e sottoscritti i pareri di cui alla citata norma, nelle risultanze seguenti:

- di regolarità tecnica e contabile, da parte del responsabile dell'area/ servizio interessato (in quanto la proposta non è mero atto di indirizzo)
PARERE FAVOREVOLE

IL/LA RESPONSABILE DELL'AREA / SERVIZIO INTERESSATO
Matricardi Daniel

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta sopra riportata e ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

Visto il D.lgs.vo n.267 del 18.08.2000;

Con votazione unanime palese resa per alzata di mano,

D E L I B E R A

Di approvare la proposta in narrativa dichiarandola parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

Successivamente, considerata l'urgenza di provvedere, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 con separata votazione unanime e palese espressa in forma di legge

Allegato A)

Programmazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 – annualità 2020

ANNUALITÀ 2020 (ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO)						
N. POSTI	CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	MODALITA' DI COPERTURA ECONOMICA	ANNO DI REALIZZAZIONE	NOTE
1	B3	Operaio – AUTISTA SCUOLABUS Tempo parziale	ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO PART TIME 41,66%	POSTO VACANTE PER CESSAZIONE PERSONALE	2020	ASSUNZIONE DA GRADUATORIE VIGENTI DI ALTRI ENTI
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO amministrativo servizi demografici	ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO PART TIME 50%	POSTO VACANTE PER CESSAZIONE PERSONALE	2020	ASSUNZIONE DA GRADUATORIE VIGENTI DI ALTRI ENTI
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO ART. 90 D.LGS 267/2000 PART TIME 50%	POSTO VACANTE	2020	SELEZIONE PUBBLICA

ANNUALITÀ 2021 (ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO OVE RICORRANO LE CONDIZIONI PREVISTE DALLA LEGGE)						
N. POSTI	CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	MODALITA' DI COPERTURA ECONOMICA	ANNO DI REALIZZAZIONE	NOTE
1	B/C	TURN OVER	Centro per l'impiego /stabilizzazione/ concorso	COPERTURA FINANZIATA DA CESSAZIONI DI PERSONALE	2021	PROCEDURA DA AVVIARE A FRONTE DI CESSAZIONI NEL 2020
1	D	TURN OVER	STABILIZZAZIONE	COPERTURA FINANZIATA DA CESSAZIONI DI PERSONALE	2021	PROCEDURA DA AVVIARE A FRONTE DI CESSAZIONI NEL 2020
ANNUALITÀ 2022 (ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO OVE RICORRANO LE CONDIZIONI PREVISTE DALLA LEGGE)						
N. POSTI	CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	MODALITA' DI COPERTURA ECONOMICA	ANNO DI REALIZZAZIONE	NOTE
1	B/C/D	TURN OVER	Centro per l'impiego /stabilizzazione/concorso	COPERTURA FINANZIATA DA CESSAZIONI DI PERSONALE	2022	PROCEDURA DA AVVIARE A FRONTE DI CESSAZIONI NEL 2021

Programmazione del Fabbisogno di personale ufficio sisma annualità 2020

ANNUALITÀ 2019 (ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO)						
N. POSTI	CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	MODALITA' DI COPERTURA ECONOMICA	ANNO DI REALIZZAZIONE	NOTE
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO FULL TIME	Polimanti Giovanna	2020	ASSUNZIONE DA GRADUATORIE VIGENTI DI ALTRI ENTI
1	C1	ISTRUTTORE Amministrativo Contabile amministrativo servizi demografici	ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO FULL TIME	Ippoliti Francesco	2020	ASSUNZIONE DA GRADUATORIE VIGENTI DI ALTRI ENTI
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO FULL TIME	POSTO VACANTE	2020	ASSUNZIONE DA GRADUATORIE VIGENTI DI ALTRI ENTI

Si dà atto che il responsabile del servizio finanziario ha reso, sulla presente deliberazione, "attestazione della relativa copertura finanziaria" così come prescritto dall'art. 151, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Pasqualini Stefania

IL PRESIDENTE

F.to MATRICARDI DANIEL

N. 287

(registro albo on line)

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione viene pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della Legge 18.06.2009 n. 69)

dal 29-04-20

al 14-05-20

X ed è stata compresa nell'elenco n. 2913 in data odierna delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125, del T.U. n. 267/2000);

X è stata dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4 del T.U. 267/2000).

Dalla Residenza Comunale, li 29-04-20

F.to IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Stefania Pasqualini)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Dalla Residenza Comunale, li 29-04-20

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Stefania Pasqualini)