COMUNE DI CERRETO DI SPOLETO

PROVINCIA DI PERUGIA

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 31 Data 08-03-21

OGGETTO: REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE-TRIENNIO 2021/2022/2023. DETERMINAZIONI.

L'anno duemilaventuno, il giorno otto del mese di marzo alle ore 09:20, nella sede Comunale, convocata nei modi di legge, la Giunta municipale si é legalmente riunita con la presenza dei signori:

==========

MONTESI GIANDOMENICO	**SINDACO**	**P**
CECCOMANCINI ROCCO	**VICESINDACO**	**P**
DI GIROLAMO VALERIA	**ASSESSORE**	**P**

==========

Partecipa il Vice Segretario Comunale TOCCHIO LUCA
Il Presidente Signor MONTESI GIANDOMENICO in qualità di SINDACO dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

LAGIUNTA COMUNALE

Premesso quanto segue:

- l'art. 39 della Legge 27.12.1997 n. 449, al comma 1, testualmente recita: "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 aprile1968, n. 482";

- l'art. 91 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede 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. 89, comma 5, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 secondo cui gli enti locali, fermo restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, 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;

Richiamate le disposizioni di cui al d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che ha introdotto sostanziali modifiche al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 relativamente alle disposizioni in materia di organizzazione degli uffici e di fabbisogni di personale;

Visti in particolare:
- l'articolo 6 nel quale si prevede che "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"
- l'articolo 6-ter dove si stabilisce che "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali";

Richiamato il Decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, con il quale sono state approvate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Evidenziato che nelle stesse linee di indirizzo si precisa che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, per gli enti locali nel Piano Esecutivo di Gestione, da articolare in obiettivi generali, che identificano le priorità strategiche dell'ente in relazione alle attività e ai servizi erogati, e obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione;

Considerato pertanto fondamentale definire i fabbisogni prioritari o emergenti non fondando l'individuazione delle professionalità necessarie esclusivamente su logiche di sostituzione, ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze specialistiche necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino anche attraverso le nuove tecnologie;

Visto il paragrafo 2.3 "Sanzioni" delle linee di indirizzo in cui si precisa che: "L 'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l 'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001".

Dato atto che con delibera di Giunta nr. 42 del 30.03.2019 si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica dell'Ente ai sensi art. 6 D.lgs. 30.03.2001 n. 165, nonché degli artt. 89 e 91 D.lgs. 267/00 e all'approvazione del Programma del fabbisogno di personale 2019 -2021; successivamente con atto G.C. n. 80 del 4.9.2019 si è proceduto alla rivisitazione della stessa per adeguamento alla nuova normativa;

Visto l'art. 1, comma 228, della L. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) che ha ridisegnato il regime delle assunzioni, prevedendo che gli Enti Locali soggetti ai vincoli di finanza pubblica possano procedere, per gli anni 2016-2017-2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;

Dato atto che l'art. 22, comma 2, del D.L. 24/04/2017, n.50, convertito con L. 96/2017, modificando la suddetta norma, ha innalzato al 75% il suddetto limite, per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, qualora il rapporto medio dipendenti-popolazione, dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10/4/ 2017 di cui all'art. 263, comma 2 del TUEL;

Considerato altresì che l'art.22 del Decreto Legge 24/04/2017, convertito in Legge 21 giugno 2017 n.96, ha previsto che negli anni 2017 e 2018 nei comuni con popolazione compresa tra i 1.000 e 3.000 abitanti le assunzioni sono ammesse rispettando il tetto del 100% del risparmio dovuto alle cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio 2016, sempreché nello stesso anno 2016 il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti calcolate con la media del triennio precedente sia inferiore al 24%;

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% di quella relativa a personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Richiamato l'articolo 14-bis DL 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 26/2019, introduce disposizioni che modificano le modalità di calcolo della capacità assunzionale negli enti territoriali. In particolare è stata estesa ad un quinquennio la possibilità di cumulo delle risorse destinate alle assunzioni e la possibilità di utilizzare i residui disponibili delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente quello di riferimento delle assunzioni (modifica dell'art. 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014). Le regioni e gli enti locali inoltre possono, già dal 2019, calcolare la propria capacità assunzionale oltre che in base alle cessazioni dell'anno precedente anche in base alle cessazioni programmate nella annualità corrente (comma 5-sexies dell'art. 3, Dl 90/2014). Le procedure assunzionali comunque potranno essere effettuate solo dopo che le cessazioni utilizzate per il calcolo diventeranno effettive;

Richiamato il 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 che stabilisce: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalita' 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 pertutto 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 esigibilita' 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-citta' 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, nonche' 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 disotto 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 unita' 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 unita' 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 modalita' 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, e' 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 nonche' 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 capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)“ pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;

Vista la Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione in attuazione dell’art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019 nr. 34;

Considerato che con atto G.C. n. 40 dell' 11.03.2020 si è deliberato l' approvazione della nuova dotazione organica del personale dipendente ed il fabbisogno per il triennio 2020-2022, modificata ed aggiornata con atto di G.C. n. 83 del 13/07/2020;

Ritenuto dover provvedere a deliberare nuovamente il fabbisogno per il triennio 2021-2023 alla luce delle nuove norme sopra indicate in vigore di recente;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro 582.619,13 (spesa media 2011/2013);

Dato atto che la consistenza della dotazione organica al 31.12.2020 è la seguente:
Personale a tempo indeterminato
Categoria di inquadramento

	PROFILO	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2020
D1	Istruttore direttivo tecnico (Area Tecnica) Istruttore direttivo amministrativo-vigilanza Istruttore direttivo amministrativo (servizi demografici) Istruttore direttivo Area Amministrativa	1 Vacante dal 30.06.2019 Vacante dal 30.11.2019 Vacante dal 15.11.2018
C1	Agente polizia municipale Istruttore contabile Istruttore tecnico	1 2 1
B3	Autista scuolabus operaio operatore macchine complesse (assunto nel corso anno 2018 mediante mobilità)	1
B1	Collaboratore tecnico Autista -operaio Collaboratore amministrativo	1 1 1

Ravvisato che in relazione alla dotazione organica dell'Ente relativa all'anno non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che il valore finanziario del personale in servizio per l' esercizio 2020, come sopra considerato e delle seguenti convenzioni (nonchè della quota parte del costo del Segretario comunale in convenzione con altro Ente):
-Convenzione con Comune di Campello per gestione associata Servizio Finanziario e Tributario;
-Convenzione con Comune di Sant'Anatolia di Narco per gestione associata Servizio Amministrativo/Demografico, scaduta in data 30.06.2020;
-Convenzione con Comune di Campello sul Clitunno e Sellano per gestione associata Servizio Vigilanza, per complessive 6 ore – istruttore direttivo ex 110 d.lgs 267/00;
ammonta a complessivi €. 474.784,00 (mentre il dato 2019, ultimo accertato in seno al rendiconto di esercizio 2019 approvato con atto 22 del 06.07.2020 risulta di € 468.483,38).

Visto l'art. 50 bis commi 1,2 e 3 del D.l 17 ottobre 2016 n. 189 convertito in legge 15 dicembre 229/2016, che riconosce la facoltà ai comuni interessati dagli eventi sismici del 24 agosto 2016 e successivi, di procedere all'assunzione di personale a tempo determinato, sulla base dell'assegnazione effettuata dal Vice commissario del Governo,

in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla legge in materia di assunzione a tempo determinato;

Vista l'Ordinanza n. 6 del 28 novembre 2016 del Commissario del Governo per la ricostruzione;

Vista l'Ordinanza n. 1 del 20 dicembre 2016 del Vice Commissario del Governo per la ricostruzione;

Vista l'ordinanza n. 112 del 23/12/2020 del Commissario Straordinario Sisma 2016, con la quale ha confermato per l'anno 2021 la medesima dotazione di risorse già destinate per l'anno 2020 alle Regioni interessate dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 24 agosto 2016;

Personale a tempo determinato

Categoria inquadramento		Profilo Posti occupati al 01.01.2021
D1	Istruttore direttivo tecnico	1
C1	Istruttore amministrativo	1
	Istruttore tecnico	1

Dato atto che il personale assunto a tempo determinato ai sensi art. 50 d.l. 189/2016 è escluso dal rispetto dei limiti in materia di spesa di personale;

Considerati 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;

Atteso che per il Comune di Cerreto di Spoleto, sulla scorta dei dati finanziari definiti come risultante dai documenti contabili approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011–2012–2013 è consolidata in € 582.619,13 e che tale valore rappresenta il "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile";

Visto che in base a quanto disposto dall'articolo 33, comma 2 del Dl 34/2019, convertito con modificazioni con Legge 56/2019, l'ente risulta collocato al di sopra del valore soglia del 32,6%, per gli anni 2018-2019 (ultimo rendiconto approvato esercizio 2019) come individuato dall'art. 6 del Decreto della Funzione Pubblica 17 Marzo 2020, come da seguenti tabelle:

2018
spesa di personale: 599.830,00
entrate correnti: 1.605.906,04
rapporto: 0.3735

2019
spesa di personale: 566.186,85
entrate correnti: 1.671.957,85
rapporto: 0,3386

Considerato che dai dati sopra riportati risulta un trend favorevole per l' Ente in vista del raggiungimento dell' obiettivo del valore soglia da rispettare;

Dato atto che ai sensi dell'art 6 del Decreto 17 Marzo 2020, i comuni il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3, adottano un percorso graduale di 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;

Dato atto in merito alle facoltà assunzionali, ai sensi art. 3 c.5 D.l.90/2014, art. 1 comma 228 legge 208/2015; D.l. 50/2017, Art. 14-bis D.l 4/2019, la situazione dell'Ente è la seguente:

ANNO	CESSAZIONI E PERCENTUALE TURN OVER	IMPORTI (in euro)
2021	Nessuna cessazione avvenuta nel 2020 mentre sono previste n. 2 cessazioni nel 2021 (di cui n. 1 cessazione effettivamente già realizzata con decorrenza 01.03.2021)	
2020	Cessazione in data 30.06.2019 unità cat. D1	€. 23.980,09
	Cessazione in data 30.11.2019 unità cat. D1 calcolate al 100%	€. 23.980,09
2019	Cessazione nel 2018 nr. unità categoria D1 calcolate al 100%	€. 23.980,09
2018	Nel corso del 2017 si sono avute le seguenti cessazioni: - nr. 1 unità cat. D1 - nr. 2 unità categoria B1 Calcolate al 25% in quanto la spesa per il personale non è inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio (per il 2018 si fa riferimento al triennio 2015-2017):	 €. 5.995,02 €. 9.768,46
2017	Nessuna cessazione 2016	
2016	Nessuna cessazione 2015	
2015	Cessazione una unità categoria D1 Calcolata al 60%	€. 14.388,05

Ritenuto opportuno, programmare il reclutamento del personale, come di seguito specificato, in relazione all'analisi dei fabbisogni e degli obiettivi programmati, alle modifiche del quadro normativo in materia e tenendo conto delle cessazioni per pensionamento avvenute negli anni precedenti e programmate per il 2020, tenendo conto di quanto previsto dall'art. dell'art 6 del Decreto 17 Marzo 2020

Visto il Bilancio di Previsione 2020-2022 approvato con delibera di Consiglio Comunale nr. 18 del 27.04.2020 ed il Dup approvato nella stessa seduta;

Visto il Piano della Performance 2020 approvato con delibera di Giunta n. 15 del 12.02.2020;
Visto il Piano delle Azioni Positive approvato con delibera di Giunta n. 8 del 18.01.2021;
Vista, in argomento, la precedente deliberazione n. 40 della seduta della Giunta comunale dell' 11-03-2020 di approvazione della programmazione del fabbisogno 2020/2022, poi acclusa al DUP, come modificata per un nuova approvazione con atto G.C. n. 83 del 13.07.2020;
Dato atto che si è proceduto alla certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate finali e spese finali del 2018, ai sensi art. 1, c, 470 legge 232/2016,

ancorché le norme vigenti abbiano eliminato le sanzioni sul mancato raggiungimento del saldo;
Dato atto che vengono rispettati i limiti di spesa del personale previsti dalla normativa vigente (obbligo contenimento spesa di personale con riferimento art. 1 c. 557 e 557 quater l. 296/2006)
Dato atto dell'approvazione del Bilancio di previsione 2020/2022, e del rendiconto 2019, e che è stato rispettato il termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni Pubbliche;
Dato atto che non sono pervenute richieste di certificazione di crediti ai sensi art. 9 comma 3 bis D.L. n. 185/2008;
Dato atto che l'Ente non si trova in uno stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
Considerato che, a seguito della novella legislativa introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica risulta pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali realmente esistenti;
Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale

Visto il parere del Revisore espresso in data 08/03/2021, parere n.1 ;

Visto il D.lgs. 165/2001;

Visto il D.lgs. 267/00;

Visto i pareri favorevoli sulla proposta di deliberazione di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.267/2000;

A voti unanimi, palesemente espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1.Di rideterminare ai sensi della nuova normativa vigente la dotazione organica del Comune di Cerreto di Spoleto nei termini di cui al prospetto in premessa;

2.Di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 comma 1 d.lgs. 165/01 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

3.Di approvare il Piano triennale dei fabbisogni del personale anni 2021 – 2022 – 2023 nei seguenti termini:

ANNO	CATEGORIA	PROFILI
2021	1 unità D1 Istruttore direttivo amministrativo –contabile (da destinare Area Amministrativa_Servizi Demografici)	Costo € 23.980,09
2021	Nr. 1 unità B3(selezione approvata – in corso la procedura) Operaio, autista scuolabus, conduttore macchine complesse	Costo € 20.652,45

2022	Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti anche per accadimenti ed esigenze ad oggi non prevedibili, per poter garantire lo svolgimento dei servizi istituzionali dell' Ente, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;	
2023	Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti anche per accadimenti ed esigenze ad oggi non prevedibili, per poter garantire lo svolgimento dei servizi istituzionali dell' Ente, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;	

4.Di dare atto che il costo dell'assunzione di una unità di personale stimato su base annua di categoria D1 in €. 45.000,00 e una unità di personale cat. B3 in 28.000,00, troverà copertura nel Bilancio di Previsione 2021/2023;

5.Di dare atto che le assunzioni previste nel punto precedente, anche alla luce dei collocamenti a riposo di personale che si sono verificati nell' anno 2019 e 2020 e che si realizzano e prevedono nel 2021, risultano compatibili con un percorso di graduale riduzione annuale della spesa di personale come previsto dall'art. 6 del Decreto 17 Marzo 2020;

6. Di dare atto che oltre ai posti in organico il Comune di Cerreto di Spoleto, a fini organizzativi e di razionalizzazione finanziaria svolge particolari e importanti funzioni in modalità associata come di seguito riportato (comprensiva della quota parte del costo del Segretario comunale in convenzione con altro Ente);
- Convenzione con Comune di Campello per gestione associata Servizio Finanziario e Tributario, fino al 30.06.2022;
- Convenzione con Comune di Campello sul Clitunno e Sellano per gestione associata Servizio Vigilanza, per complessive 6 ore – istruttore direttivo ex 110 d.lgs 267/00;

7. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4°, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, in considerazione dell'urgenza di provvedere rapidamente ad attuare quanto sopra;

8. di trasmettere il presente atto alle RSU aziendali ed alle organizzazioni sindacali.

Parere Favorevole per quanto riguarda la REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE in ordine alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

Dott. Luca Tocchio

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to MONTESI GIANDOMENICO

IL Vice Segretario Comunale
F.to TOCCHIO LUCA

==========

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione viene pubblicata nel sito web di questo Comune a partire dal 31-03-2021 e vi resterà per 15 giorni consecutivi

() che la suddetta é stata comunicata con lettera n. in data ai signori Capigruppo;

Cerreto di Spoleto, lì 31-03-2021 Il Vice Segretario Comunale
F.to TOCCHIO LUCA

==========

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Cerreto di Spoleto, lì 31-03-2021 IL Vice Segretario Comunale
F.toTOCCHIO LUCA

==========

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione del D.Lgs.267/2000, é divenuta esecutiva il giorno :
() decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 47, comma 2);

Cerreto di Spoleto, lì IL Vice Segretario Comunale
F.to TOCCHIO LUCA