



COMUNE DI CAPITIGNANO

Provincia L'Aquila

C.A.P. 67014 Telefono 0862 905463 fax 905158 E-mail- comune.capitignano@postecert.it

COPIA

VERBALE DI GIUNTA COMUNALE N° 89 del 28-11-2018

Oggetto: Approvazione nuovo Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021 e rimodulazione dotazione organica.

L'anno duemiladiciotto, il giorno ventotto del mese di novembre, alle ore 16:40, nella casa comunale. Convocata dal Sindaco con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

PELOSI MAURIZIO	SINDACO	P
PUCCI FRANCO	ASSESSORE	P
FULVIMARI DANIELE	ASSESSORE	P

Partecipa il VICE SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa LAURENZI FABIO;
Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. PELOSI MAURIZIO Sindaco, assume la Presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

VISTI i seguenti pareri espressi sulla proposta:

Visto : si esprime parere **Favorevole**, in ordine alla **Regolarità Tecnica** del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Lgs. del 18/8/2000 n.267 T.U. delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali.

Data: 03-10-18

Il Responsabile del servizio
F.to BUEMI Maria Elena

Visto : si esprime parere Favorevole, in ordine alla **regolarita' contabile** del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Lgs. del 18/8/2000 n.267 T.U. delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali.

Data: 03-10-18

Il Responsabile del servizio
F.to LAURENZI FABIO

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 in base al quale, 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;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale le amministrazioni pubbliche adottano annualmente il piano triennale dei fabbisogni del personale indicando in tale sede la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;
- l'art. 89, comma 5, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in base al quale gli enti locali 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;
- l'art. 91, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e l'art. 6, comma 4, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che impongono agli organi di vertice delle Amministrazioni di provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999, e alla periodica e correlata determinazione della dotazione organica, secondo criteri di efficienza, razionalità e ottimizzazione d'impiego delle risorse umane, previa verifica degli effettivi fabbisogni;

EVIDENZIATO CHE il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 e dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'articolo 1, comma 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 in base al 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. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558”*.

CONSIDERATO CHE l'art. 16, comma 1 bis, del decreto legge 24 giugno 2016 n. 113 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, ha confermato, per gli enti con popolazione fino a 1.000 abitanti, il turn over al 100%;

TENUTO CONTO CHE:

• l'interpretazione delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti (deliberazione n. 52/2010) è nel senso di ritenere che il significato da attribuire all'espressione **“nel precedente anno”** contenuta nell'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria per il 2007), come modificato dall'art. 3, comma 121, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (finanziaria per il 2008), possa riferirsi a cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione;

• pertanto, nei piccoli Comuni il turn over include tutte le vacanze complessivamente verificatesi ma non ancora coperte, nell'arco temporale compreso tra l'anno antecedente l'entrata in vigore della disposizione (1 gennaio 2007) e quello precedente l'assunzione, fermi restando il rispetto del tetto di spesa del 2008 e gli altri vincoli presenti nell'ordinamento ed in particolare l'esigenza della programmazione;

RICHIAMATO l'art. 1, comma 723, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) che vieta agli enti che hanno conseguito un saldo negativo in termini di competenza fra entrate finali e spese finali nel 2016, di procedere, nel 2017, ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto;

CONSIDERATO CHE:

- è venuto meno, in forza dell'articolo 3, D.L. 90/2014 che ha abrogato il comma 7, dell'art. 76, del decreto legge 25 giugno 2008, n 112, il divieto per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale e' pari o superiore al 50% delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- la Corte Costituzionale con sentenza n. 272 del 2015 ha dichiarato illegittimo il comma 2, dell'articolo 41, del decreto legge 24 aprile 2014, n. 66 che prevedeva il divieto procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, per le amministrazioni che registrano tempi medi di pagamento superiori a 60 giorni;

EVIDENZIATO CHE:

- questo Ente ha rispettato i limiti previsti nella legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- il comune di Capitignano non era tenuto per l'anno 2018, agli obblighi relativi alle assunzioni obbligatorie di cui all'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68;

DATO ATTO CHE:

- il 30 novembre 2015 è cessato dal servizio un dipendente appartenente alla categoria D, posizione economica D5 per un costo pari ad € 41.403,40;
- il 30 giugno 2017 è cessato dal servizio un altro dipendente appartenente alla categoria D, posizione economica D5 per un costo pari ad € 41.403,40;
- il 31 dicembre 2017 è cessato dal servizio un dipendente appartenente alla categoria B, posizione economica B7 per un costo pari ad €30.268,24 ;
- nel 2018, come da piano delle assunzioni approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 5/2018, sono stati assunti, a tempo pieno ed indeterminato due dipendenti di categoria B, con posizione economica B1, per un costo complessivo di €54.129,46
- pertanto l'attuale capacità assunzionale dell'ente è quantificabile in €58.945,58

VISTO il decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, recante *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”* che possono essere così riassunte:

- *il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);*
- *previa analisi delle esigenze (da un punto quantitativo e qualitativo), per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;*
- *il Piano triennale dei fabbisogni di personale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti; restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione e la disciplina di riferimento, che per gli enti locali sono rappresentate dagli artt. 88 e seguenti del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;*
- *il piano è poi sottoposto a controlli preventivi, ove previsti dai propri ordinamenti, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale, se prevista nei contratti collettivi nazionali (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001);*
- *il piano triennale dei fabbisogni deve essere oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale;*
- *si attua l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, che introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che, in base alla circolare, condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Il PTFP*

*viene inteso quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione legato dalla dotazione organica. **La stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti.** Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta poi fermo che, nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, **le amministrazioni potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali** previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari;*

- *la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;*
- *nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. n. 165/2001. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.*

RITENUTO di dovere provvedere alla definizione del piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2019-2021 procedendo contestualmente alla rimodulazione della dotazione organica, alla luce delle novità introdotte dal citato decreto;

RILEVATO CHE è emersa l'esigenza di affidare la responsabilità dell'area ricostruzione, attualmente attribuita al Sindaco ai sensi dell'articolo 53, comma 23, della legge 388/2000, a personale in possesso di idonea professionalità;

VISTA la vigente dotazione organica del personale, approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 5/2018;

RITENUTO, sulla scorta delle sopravvenute esigenze organizzative e del fabbisogno di questo Ente, di procedere alla rideterminazione della dotazione organica dell'Ente attualmente in essere, come dettagliato nell'allegato A), che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CONSIDERATO CHE:

- la dotazione organica è costituita da un assetto globale ed unico di posizioni funzionali distinte per ciascuna categoria professionale quale contrattualmente indicata e determinate indipendentemente dall'articolazione strutturale del Comune;
- in ipotesi di eventuale previsione dei profili professionali in dotazione organica, gli stessi sono attribuiti limitatamente ed esclusivamente al personale in servizio, mentre le posizioni dotazionali vacanti sono rappresentate mediante riferimento alla sola categoria contrattuale di ascrizione del posto previsto in

dotazione organica, con successiva costruzione della professionalità necessaria da operarsi, al momento dell'impiego della posizione medesima, mediante il relativo avviso di reclutamento o altro provvedimento di acquisizione delle risorse umane;

- la definizione della dotazione organica del personale è un atto strettamente connesso alle esigenze organizzative e agli effettivi fabbisogni dell'Ente, come tali mutevoli nel tempo;

DATO ATTO CHE attualmente il Comune di Capitignano si avvale di dipendenti di altri comuni che collaborano con l'ente ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004 e dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 e precisamente :

- **n. 1** dipendente categoria D1 per 12 ore settimanali dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, (costo annuo € 10.791,00)
- **n. 1** dipendente categoria C2 per 12 ore settimanali dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 (costo annuo € 10.154,26)

PRESO ATTO CHE la spesa per il lavoro a tempo determinato e flessibile sostenuta dall'ente nel 2009 ammonta ad € **18.684,74**;

RILEVATO CHE risulta pertanto, superato il tetto della spesa massima consentita per il lavoro a tempo determinato e flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

RITENUTO tuttavia, che tale importo sia inidoneo a rappresentare ragionevole parametro di riferimento, in quanto trattasi di importo esiguo relativo ad un periodo in cui l'ente era dotato di un adeguato numero di dipendenti a tempo pieno e indeterminato, progressivamente cessati dal servizio e che non è stato possibile sostituire a causa del blocco del *turn over*;

EVIDENZIATO che i citati dipendenti svolgono funzioni essenziali per l'ente, rivestendo il ruolo di responsabile dell'area tecnica e dell'area finanziaria;

RICHIAMATA la sentenza della Corte dei Conti sezione autonomie n. 15 del 24 luglio 2018 che enuncia il seguente principio di diritto:

“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.

RITENUTO pertanto, di rideterminare il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., in € 20.945,26, quale spesa strettamente necessaria per far fronte ai servizi essenziali dell'ente, riservandosi di rivalutare la stessa ove dovessero intervenire nuove esigenze di servizio;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 7 del 15 gennaio 2018 con la quale, ai sensi dell'articolo 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si è attestato che il Comune di Capitignano, per l'anno 2018, non presenta situazioni di soprannumero né eccedenze di personale in riferimento sia alle esigenze funzionali, sia all'attuale condizione finanziaria dell'Ente;

DATO ATTO che con propria deliberazione n. 48 in data 30 maggio 2018 è stato approvato il piano della performance;

VISTO il piano delle azioni positive adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 20 marzo 2017;

VISTO il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con delibera di Giunta n. 57 del 18 settembre 2017;

PRECISATO che ogni assunzione è subordinata alla verifica della permanenza di tutti i presupposti di legge esistenti al momento dell'assunzione medesima;

DATO ATTO che, come può evincersi dalla tabella che segue, la presente programmazione del fabbisogno del personale rispetta il limite di contenimento della spesa per il personale ai sensi della Legge 296/2006, del D.L. 78 del 2010:

	Spesa 2008	Previsione spesa 2019	Previsione spesa 2020	Previsione spesa 2021
Spese macroaggregato 101	335.986,51	282.007,57	282.007,57	282.007,57
Spese macroaggregato 103				
Irap macroaggregato 102	22.512,52	26.197,43	26.197,43	26.197,43
Altre spese: re iscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: spesa per personale Unione				
Altre spese: spese per missioni-formazione	130,00	200,00	200,00	200,00
Totale spese di personale (A)	35.8629,03	308.405,00	308.405,00	308.405,00
(-)Componenti escluse (B)	30.674,07	96.637,9 4	96.637,94	96.637,94
(=)Componenti assoggettate al limite di spesa A (ex art.1, comma 562, legge n. 296/2006)	327.954,96	211.767,0 6	211.767,06	211.767,06

RILEVATO che la spesa conseguente al presente provvedimento sarà prevista e finanziata nel bilancio di previsione 2019-2021, ed è rispettosa dei vigenti vincoli in materia di spesa di personale;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto, 2000, n. 267;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTI i Contratti collettivi nazionali di lavoro del personale degli enti locali;

ACQUISITO il parere del revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

VISTO il parere favorevole espresso, a norma dell'art. 49 comma 1 del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa;

VISTO il parere favorevole espresso, a norma dell'art. 49 comma 1 del Decreto legislativo 18 agosto 2000n.267, dal Responsabile del Servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile;

DATO ATTO che il presenta atto sarà oggetto di informazione alle OO. SS. ai sensi della vigente contrattazione collettiva;

PROPONE DI DELIBERARE

1) di **APPROVARE** la nuova dotazione organica, rimodulata in base ai fabbisogni programmati, come da prospetto riportato nell'allegato A alla presente determinazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

2) di **APPROVARE** per le ragioni indicate in premessa, il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021 ed il piano delle assunzioni relativo alle annualità 2019/2021, il tutto come riportato all'allegato sub B;

3) di **DARE ATTO CHE** il presente atto di rideterminazione della dotazione organica, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere modificato in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare, rimanendo salvo, pertanto, per tutto il triennio 2019/2021, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

4) di **RISERVARSI** la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;

5) di **DEMANDARE** al Responsabile del Personale tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, ivi inclusa la revoca della procedura, attualmente in corso, per il reclutamento di un'unità di Categoria D, posizione economica D1 con profilo di istruttore tecnico direttivo;

6) di **TRASMETTERE** copia del presente atto alle OO.SS. e alla RSU per la necessaria informazione;

successivamente, con separata votazione palese e favorevole in modo unanime, la Giunta Comunale,

PROPONE DI DELIBERARE

- di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Nuova dotazione organica

CATEGORIA	N. posti previsti	N. posti coperti	N. posti vacanti	Costo	Spesa potenziale massima sostenibile (Limite 2008)
D5	1	1	0	41403,40	
D1	2	1*	1	64.746,00	
C2	1	1**	0	30.462,78	
C1	1	0	1	29.753,20	
B2	1	1	0	26.616,68	
B1	2	2	0	54.129,46	
TOTALE	8	6	2	247.111,52	327.954,96

*coperto da dipendente in convenzione a 18 ore

** coperto da dipendente in convenzione a 18 ore

Piano del Fabbisogno del personale 2019-2021

CATEGORIA	N. posti previsti
D1	1

Piano delle assunzioni 2019-2021

ANNO	ASSUNZIONI	Modalità di reclutamento
2019	D1 a tempo determinato e part time 18 ore	Procedura comparativa art. 110, comma 1 del d. lgs. 267/2000
2020	Nessuna	
2021	Nessuna	

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE - SINDACO
F.to PELOSI MAURIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to LAURENZI FABIO

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Comunale online in data odierna ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Capitignano, 29-12-2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to LAURENZI FABIO-

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

- ✓ Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi Art.134, comma terzo, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267;
- Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 09-01-2019 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma quarto, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267);

Addì 09-01-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to LAURENZI FABIO

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Capitignano, 29-12-2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to LAURENZI FABIO