

COMUNE DI SANT'AGNELLO PROVINCIA DI NAPOLI	Numero 102	Data 10/11/2021	Prot.
--	---------------	--------------------	-------

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024.

L'anno : 2021
Il giorno : 10
del mese di : Novembre
alle ore : 13.15

nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede la seduta il dott. Sagristani Pietro nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i sigg.:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
Sagristani Pietro	Sindaco	SI
Gargiulo Giuseppe	Vice Sindaco	SI
Accardi Chiara	Assessore	NO
De Martino Maria	Assessore	SI
Massa Attilio	Assessore	SI

Totale presenti: 4 / Totale assenti:1

Partecipa il Segretario Comunale dott. Franco Roberto.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Oggetto:

Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024.

Su proposta del Sindaco,

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della Legge 27.12.1997 n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 – T.U.E.L. – stabilisce che le amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

DATO ATTO CHE con delibera di Giunta Comunale n. 22 del 05.03.2021 poi modificata con delibera di Giunta Comunale n. 87 del 19.10.2021, è stato approvato il Piano Triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, poi trasfuso nel Documento Unico di Programmazione per il medesimo triennio;

RICHIAMATO l'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019 n. 34, nel testo risultante dalla Legge di conversione 28.06.2019 n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), della Legge 27.12.2019 n. 160, e dal D.L. 30.12.2019 n. 162, convertito con modificazioni dalla Legge 28.02.2020 n. 8, che ha apportato significative modifiche alle facoltà assunzionali dei Comuni, disponendo: *“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.”*;

DATO ATTO che il citato art. 33 ha introdotto una significativa modifica della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

ATTESO CHE:

- a seguito di intesa in Conferenza Stato-città è stato adottato il decreto attuativo previsto dal suindicato art. 33, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni?”*, la cui entrata in vigore è stata disposta a decorrere dal 20 aprile 2020;
- il decreto di cui innanzi ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel

bilancio di previsione, ed ha altresì individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per gli Enti che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

- il decreto indica due distinte soglie, in base alle fasce demografiche, in relazione alle quali sono ipotizzabili tre casistiche;

RILEVATO CHE:

- in base alla tabella 1 dell'art. 4 del D.M. in parola vengono individuati i valori soglia, distinti per fascia demografica, del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2;
- come indicato al secondo comma del citato art. 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;

RICHIAMATA la circolare dell'08.06.2020 emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione, dal Ministro dell'Interno e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzione di personale da parte dei Comuni”*;

EVIDENZIATO che la citata circolare, tra l'altro:

- ha chiarito che il fondo crediti di dubbia esigibilità da prendere a riferimento come base di calcolo per la determinazione delle nuove capacità assunzionali è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;
- ha dettagliatamente specificato le entrate correnti e le spese da considerare ai fini della determinazione del rapporto spesa/entrate;
- ha precisato che i Comuni possono utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 2 del D.M. 17.03.2020, fermo restando il rispetto del limite massimo consentito dal valore soglia di riferimento dell'Ente;
- ha altresì specificato che i valori percentuali riportati nella tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base “spese di personale 2018”, la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;

RILEVATO che, in base a quanto precisato nella suindicata circolare, a partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM 17.03.2020;

VISTA la deliberazione n. 74/2020 del 28.05.2020 della Corte dei Conti – sez. Lombardia – con la quale è stata chiarita la natura programmatica del Piano triennale del fabbisogno del personale, previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, che si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente;

ATTESO che l'ultimo rendiconto approvato, cui occorre far riferimento ai fini del calcolo di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, è quello relativo all'annualità 2020, di cui alla delibera di Consiglio Comunale n. 20 dell'11.05.2021;

VISTI i prospetti contabili, predisposti dal Funzionario Responsabile del Servizio Finanziario, che si allegano sub A), dai quali si evince che il Comune di Sant'Agnello si colloca al di sotto del valore soglia del 26,9%, fissato per la fascia demografica di appartenenza (Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti), in quanto il rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri

riflessi a carico dell'Amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, è pari al 26,09%;

DATO ATTO che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità del 26,9%

CONSIDERATO CHE:

- ai sensi del D.M. 17.03.2020, gli Enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità, a decorrere dal 20 aprile 2020, fermo restando quanto previsto all'art. 5 dello stesso, 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, come definite dall'art. 2, non superiore al valore soglia di cui alla tabella 1 di ciascuna fascia demografica;
- in particolare, ai sensi dell'art. 5 del D.M. in parola, i Comuni che rilevano un'incidenza della spesa di personale sulle entrate inferiore al suindicato valore soglia possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2 del citato art. 5;

PRECISATO che il calcolo della spesa per le nuove assunzioni da inserire nella programmazione del fabbisogno del personale deve essere coerente con il metodo utilizzato per il calcolo della spesa delle cessazioni e, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità (delibera Corte dei Conti sez. Autonomie n. 28/2015);

DATO ATTO CHE:

- con il piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2021/2023, adottato con la delibera di G.C. n. 22 del 05.03.2021 immediatamente esecutiva, successivamente modificato e riapprovato con delibera di Giunta Comunale n. 87 del 19.10.2021 sono state programmate le seguenti assunzioni di personale per il triennio 2021/2023:

ANNO	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE E TIPOLOGIA RAPPORTO LAVORO	CAT. GIUR.	PROCEDURA ASSUNZIONE
2021	3	Istruttore direttivo tecnico a tempo indeterminato e part-time 91,67% (33 ore settimanali)	D	Procedura concorsuale pubblica (in corso di completamento)
2021	1	Istruttore amministrativo a tempo indeterminato e orario pieno (presso la 1 ^a U.O.)	C	Scorrimento graduatorie a tempo indeterminato di altri Enti, previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001
2021	4	Istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e orario pieno	C	Procedura concorsuale pubblica (in corso di completamento)

2021	Secondo necessità segnalate dal Comandante della P.L.	Istruttori di vigilanza a tempo determinato con fondi art. 208 C.d.s. nei limiti degli stanziamenti di bilancio e della destinazione di tali fondi	C	Utilizzo graduatorie proprie e/o di altri Comuni
2022	2	Istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e orario pieno	C	Procedura concorsuale pubblica (in corso di completamento)
2022	Secondo necessità segnalate dal Comandante della P.L.	Istruttori di vigilanza a tempo determinato con fondi art. 208 C.d.s. nei limiti degli stanziamenti di bilancio e della destinazione di tali fondi	C	Utilizzo graduatorie proprie e/o di altri Comuni
2023	Secondo necessità segnalate dal Comandante della P.L.	Istruttori di vigilanza a tempo determinato con fondi art. 208 C.d.s. nei limiti degli stanziamenti di bilancio e della destinazione di tali fondi	C	Utilizzo graduatorie proprie e/o di altri Comuni

POSTO che sono ancora in corso di espletamento le procedure concorsuali previste:

- per l'assunzione di n. 2 istruttori direttivi tecnici – categoria giuridica D – a tempo indeterminato e orario part-time 91,67%, indetta con determina del Funzionario Responsabile della Prima U.O. n. 12 del 25.02.2020;
- per l'assunzione di n. 4 istruttori di vigilanza a tempo pieno e indeterminato, indetta con determina del F.R. della Prima U.O. n. 17 del 23.04.2021;

DATO ATTO che è attualmente in corso la procedura di mobilità volontaria prevista per l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo a tempo indeterminato e orario pieno da assegnare alla prima U.O.;

RILEVATO che, successivamente all'adozione della delibera n. 22/2021, hanno comunicato le loro dimissioni dal servizio:

- 1) n. 1 unità categoria giuridica C e profilo professionale di Istruttore di vigilanza, in servizio presso il Comando P.L., a decorrere dall'01.09.2021 (posto conservato sino al 31.08.2022 ai sensi di legge per la durata del periodo di prova del lavoratore dimissionario);
- 2) n. 1 unità categoria giuridica C e profilo professionale Istruttore tecnico, in servizio presso la Quinta U.O. – Ufficio Tecnico - a decorrere dall'01.12.2021;

- 3) n. 1 unità categoria giuridica C e profilo professionale di Istruttore di vigilanza, in servizio presso il Comando P.L., a decorrere dall'01.01.2022;
- 4) n. 1 unità categoria giuridica B1 e profilo professionale esecutore, in servizio presso la Terza U.O., a decorrere dall'01.04.2022;

PRECISATO che inoltre a decorrere dall'01.02.2022 si registrerà la cessazione dal servizio, per limiti di età, di n. 1 unità categoria giuridica D – Istruttore direttivo di vigilanza Comandante della P.L. - e che, pertanto, da tale data l'Ente si troverà privo di una risorsa umana in grado di gestire le numerose problematiche ed i molteplici adempimenti nei settori di competenza dell'U.O. di assegnazione del dipendente di cui innanzi, titolare della P.O. della stessa;

DATO ATTO che occorre assicurare la funzionalità dell'apparato organizzativo dell'Ente con particolare riferimento al Comando di Polizia Locale;

CONSIDERATO che appare utile, allo scopo, in ragione della maggiore rapidità dei tempi di conclusione del relativo procedimento, ricorrere allo strumento di cui all'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, fissando la durata dell'incarico in parola alla scadenza del mandato elettorale del Sindaco (presumibilmente giugno 2023), al fine di conseguire una continuità di servizio dell'azione amministrativa;

RAVVISATA pertanto la necessità e l'urgenza di definire il nuovo Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2022 – 2024, che viene con la presente redatto sulla base delle regole assunzionali al momento vigenti - tenendo conto delle reali ed effettive esigenze funzionali, alla luce dei nuovi criteri di calcolo della spesa del personale, come chiariti dalla circolare esplicative interministeriale dell'08.06.2020, garantendo la coerenza con il nuovo quadro normativo vigente;

RITENUTO, dopo attenta disamina riferita, da un lato, alle possibilità assunzionali normativamente consentite e, dall'altro, alle esigenze attuative delle linee programmatiche di questa Amministrazione, nell'ottica di assicurare la funzionalità dell'apparato organizzativo, doversi adottare le seguenti misure in materia di assunzione di personale dipendente per il triennio 2022/2024:

- 1) assunzione, tramite utilizzo della graduatoria concorsuale del Comune di Sant'Agnello scaturente dalla procedura in itinere, di n. 1 istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e orario pieno – annualità 2022 – in sostituzione dell'istruttore di vigilanza dimissionario dall'01.01.2022;
- 2) assunzione tramite procedura ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, di n. 1 Istruttore direttivo di vigilanza – Comandante della Polizia Locale – a tempo pieno e determinato;
- 3) assunzione, tramite utilizzo della graduatoria concorsuale del Comune di Sant'Agnello scaturente dalla procedura in itinere, di n. 1 istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e orario pieno – annualità 2022 – in sostituzione dell'esecutore dimissionario dall'01.04.2022;
- 4) assunzione, per le annualità 2021 – 2022 e 2023 di istruttori di vigilanza – categoria giuridica C – a tempo determinato con l'utilizzo dei fondi derivanti dalle violazioni di cui all'art. 208 del Codice della strada, precisando che la durata dei rapporti e la tipologia degli stessi sarà indicata dal Comandante della P.L. in relazione alle effettive esigenze stagionali ed entro i limiti della concreta disponibilità di dette risorse finanziarie;

procedendo alla correlativa modifica ed adeguamento della consistenza del personale dell'Ente, come dettagliato nell'allegato sub E);

RAMMENTATO altresì che in base alle norme vigenti in materia di programmazione e dotazione di personale nelle pubbliche amministrazioni, si può procedere a dar corso a nuove assunzioni a tempo indeterminato dopo aver ottemperato ai seguenti adempimenti (ulteriori rispetto all'adozione del piano triennale del fabbisogno di personale):

1. adozione del provvedimento ricognitivo di eventuali eccedenze di personale (art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001);
2. adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2009);
3. adozione del Piano delle performance (art. 10 c. 5 D.Lgs. 150/2009) che per gli Enti locali è unificato organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
4. rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto e del termine per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
5. rispetto degli obiettivi di saldo non negativo nell'anno 2020, accertato ai sensi dell'art. 1, commi 477 e 478, della Legge n. 232/2016;
6. rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. 66/2014, convertito con modificazioni dalla legge 89/2014;

DATO ATTO, con riferimento ai suindicati obblighi procedurali, che:

- con delibera di G.C. n. 8 del 27.01.2021 è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale risulta che non vi sono situazioni di soprannumero né di eccedenze di personale;
- con delibera di G.C. n. 9 del 27.01.2021 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, relativamente al triennio 2021-2023;
- con delibere di C.C. n. 11 e n. 12 del 31.03.2021 sono stati rispettivamente approvati il Documento Unico di Programmazione – DUP – per gli anni 2021 – 2022 e 2023 e il bilancio di previsione 2020/2022;
- la deliberazione di G.C. n. 39 del 21/04/2021 ad oggetto: “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021/2023 (art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000) - Parte finanziaria”;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 20 dell'11.05.2021 è stato approvato il rendiconto del Comune di Sant'Agnello per l'esercizio finanziario 2020, con il quale risulta il conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2020;
- l'Ente ha rispettato il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010, in materia di spesa per lavoro flessibile;
- si è regolarmente e tempestivamente provveduto all'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, dei dati relativi ai bilanci e rendiconti approvati;
- sono stati rispettati gli obblighi di certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. 66/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 89/2014;
- risultano rispettati gli obblighi di assunzione di soggetti disabili di cui alla Legge n. 68/1999;
- l'Ente non si trova in condizioni di dissesto, né di squilibrio economico, come risulta dal rendiconto dell'esercizio finanziario 2020, approvato con la suindicata delibera di C.C. n. 20/2021;
- il Comune non usufruisce degli spazi finanziari relativi ai patti di solidarietà regionale e nazionale, per cui non è tenuto alla trasmissione alla banca dati BDAP-MOP delle relative informazioni;

DATO ATTO inoltre che:

- il Comune di Sant'Agnello non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n.267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;
- la spesa di personale calcolata al netto degli oneri con i criteri individuati dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9 del 17.02.2006, dal comma 1 art.76 D.L. 112 /08 e dai chiarimenti specificati dalle varie sezioni della Corte dei Conti che si sono espresse in merito, come da prospetti allegati alla presente delibera sub C) e D), elaborati in

base alle indicazioni dell'Amministrazione Comunale specificate nel corpo del presente atto, presenta il seguente andamento:

SPESA PREVISTA ANNO 2022 € 1.800.718,07

SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013 € 1.822.060,51 (COME INDICATO NELLA RELAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI AL CONTO CONSUNTIVO 2015)

con un decremento di € 21.342,44, per cui risulta rispettato il principio di riduzione tendenziale della spesa per il personale sostenuta dall'Ente, precisando che le assunzioni previste, calcolate "a regime" per l'intera annualità consentono ugualmente il rispetto del principio di cui innanzi;

- nel suindicato calcolo della spesa del personale non si è tenuto conto della medesima spesa sostenuta dalle società partecipate dell'Ente, ai sensi della legge 15.07.2011 n. 111, non ricorrendo la fattispecie;

RITENUTO, per quanto suesposto e in considerazione dei limiti giuridici e contabili inerenti le capacità assunzionali, potersi approvare il piano triennale delle assunzioni 2022/2024, secondo quanto risulta dal prospetto che segue:

ANNO	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE E TIPOLOGIA RAPPORTO LAVORO	CAT. GIUR.	PROCEDURA ASSUNZIONE
2022	2	Istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e orario pieno	C	Procedura concorsuale pubblica (in corso di completamento)
2022	1	Istruttore Direttivo Comandante Polizia Locale	D	Procedura selettiva ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000
2022	Secondo necessità segnalate dal Comandante della P.L.	Istruttori di vigilanza a tempo determinato con fondi art. 208 C.d.s. nei limiti degli stanziamenti di bilancio e della destinazione di tali fondi	C	Utilizzo graduatorie proprie e/o di altri Comuni
2023	Secondo necessità segnalate dal Comandante della P.L.	Istruttori di vigilanza a tempo determinato con fondi art. 208 C.d.s. nei limiti degli stanziamenti di bilancio e della destinazione di tali fondi	C	Utilizzo graduatorie proprie e/o di altri Comuni

2024	Secondo necessità segnalate dal Comandante della P.L.	Istruttori di vigilanza a tempo determinato con fondi art. 208 C.d.s. nei limiti degli stanziamenti di bilancio e della destinazione di tali fondi	C	Utilizzo graduatorie proprie e/o di altri Comuni
------	---	--	---	--

EVIDENZIATO che tutte le procedure assunzionali a tempo indeterminato innanzi indicate dovranno essere precedute dall'esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.Lgs. 165/2001, laddove non ancora esperita;

DATO ATTO che, in base alla tempistica programmata, la spesa del personale da sostenere per l'anno 2022 per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato, troveranno idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio di previsione 2022 e pluriennale 2022/2024, in corso di formazione;

PRECISATO che il suindicato piano è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze organizzative e funzionali dell'Ente;

VISTO il parere favorevole in merito al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa del personale, espresso con verbale n. 97 del 10.11.2021, che si allega sub D) al presente provvedimento;

VISTI:

- il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000, espresso dal responsabile del servizio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- il parere di regolarità contabile di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000, espresso dal Responsabile del servizio finanziario, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

CON VOTI unanimi e favorevoli, resi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

1. **di approvare**, per le motivazioni di cui in narrativa, che s'intendono qui di seguito integralmente riportate, la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 da inserire nel DUP 2021/2023, nei termini riportati nel prospetto che segue, con riserva di apportare eventuali modifiche in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente:

ANNO	N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE E TIPOLOGIA RAPPORTO LAVORO	CAT. GIUR.	PROCEDURA ASSUNZIONE
2022	2	Istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e orario pieno	C	Procedura concorsuale pubblica (in corso di completamento)
2022	1	Istruttore Direttivo Comandante Polizia Locale	D	Procedura selettiva ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000
2022	Secondo necessità segnalate dal Comandante della P.L.	Istruttore di vigilanza a tempo determinato con fondi art. 208 C.d.s. nei limiti degli stanziamenti di bilancio e della destinazione di tali fondi	C	Utilizzo graduatorie proprie e/o di altri Comuni
2023	Secondo necessità segnalate dal Comandante della P.L.	Istruttore di vigilanza a tempo determinato con fondi art. 208 C.d.s. nei limiti degli stanziamenti di bilancio e della destinazione di tali fondi	C	Utilizzo graduatorie proprie e/o di altri Comuni
2024	Secondo necessità segnalate dal Comandante della P.L.	Istruttore di vigilanza a tempo determinato con fondi art. 208 C.d.s. nei limiti degli stanziamenti di bilancio e della destinazione di tali fondi	C	Utilizzo graduatorie proprie e/o di altri Comuni

2. **di dare atto** che, ai fini della tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17.03.2020, questo Ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari al 26,09%, come da attestazione che si allega sub A) a firma del Responsabile del Servizio Finanziario, e che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità, fissato al 26,90%;
3. **di dare atto altresì**, con riferimento al disposto dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e ss.mm.ii., che la spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni programmate con il piano di cui alla presente delibera, si attesta per il 2022 in complessivi € 1.800.718,07, secondo quanto risulta dall'apposito prospetto riepilogativo allegato sub B) quale parte integrante e sostanziale della presente, ed in tale entità risulta essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla normativa in materia;

4. **di precisare**, con riferimento al limite di spesa di cui all' art.1, commi 557, 557-bis e 557-
quater della Legge 296/2006, come integrato dall'art. 3, comma 5/bis, del D.L. 24.06.2014 n.
90, convertito con modificazioni dalla Legge 11.08.2014 n. 114, che tale spesa risulta
contenuta entro il limite del valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio
2011/2013, quantificato in € 1.822.060,51, come da prospetto allegato sub C);
5. **di specificare** che la spesa di cui innanzi sarà inserita negli interventi "Personale – Prestazioni
– Imposte e Tasse" del bilancio esercizio finanziario 2022, mentre le risorse finanziarie per
l'attuazione relative agli anni 2023 e 2024 saranno inserite negli appositi capitoli del bilancio
2022/2024 dei rispettivi anni;
6. **di precisare** che la metodologia di calcolo seguita per la determinazione della spesa in parola
fa riferimento alla Circolare MEF n. 9/2006;
7. **di dare atto** che il Revisore Unico dei Conti ha attestato la conformità della spesa in parola
alle disposizioni di legge in materia, come da verbale n. 97 del 10.11.2021, che si allega sub D);
8. **di approvare** contestualmente la rideterminazione della consistenza del personale dell'Ente
all'01.01.2022 nei termini riportati nell'allegato sub E);
9. **di evidenziare** che tutte le procedure assunzionali previste saranno effettuate in subordine
alle effettive disponibilità finanziarie ed ai vincoli di spesa previsti dalle disposizioni di legge in
materia nel tempo vigenti;
10. **di dare informazione** del presente provvedimento alle R.S.U. e alle OO.SS., in base all'art. 5
del D.Lgs. 165/2001;
11. **di demandare** al Funzionario Responsabile della Prima U.O. l'adozione dei provvedimenti
conseguenziali di competenza e di trasmettere il presente atto a tutti i Funzionari Responsabili
interessati, al Servizio Finanziario e all'O.I.V. per i provvedimenti di competenza;
12. **di precisare** che il presente provvedimento sarà pubblicato, ai fini dell'assolvimento degli
obblighi di pubblicità, sul sito istituzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 11, comma 1, del D.Lgs.
150/2009 e del D.Lgs. 33/2013;
13. **di demandare** inoltre al F.R. della Prima U.O. la trasmissione del presente Piano alla
Ragioneria Generale dello Stato, tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO,
come da istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
14. **di dichiarare**, con successiva, distinta votazione unanime favorevole, resa nei modi e forme di
legge, la presente immediatamente eseguibile, ex art.134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000,
stante l'urgenza.



Pareri

COMUNE DI SANT'AGNELLO

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2021 / 128**

Ufficio Proponente: **Segreteria generale e Personale**

Oggetto: **Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Segreteria generale e Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole per quanto di competenza.

Data 10/11/2021

Il Responsabile di Settore
rag. Carmela Coppola

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 10/11/2021

Responsabile del Servizio Finanziario
dott. Mariano Aversa



Comune di Sant'Agnello

Citta' Metropolitana di Napoli
IV unità organizzativa

Servizio Finanziario
Entrate tributarie
Economato, provveditorato
Paghe e stipendi

Prot. n. 17598
del 14/10/2021

Al Sig. Sindaco
Al Segretario generale
SEDE

OGGETTO: Spesa del personale 2022 – attestazione limite D.M. 17/03/2020

Con la presente si attesta che la percentuale relativa al rapporto tra le spese di personale di cui al macroaggregato 101 del rendiconto 2020 e la media delle entrate dei primi tre titoli dei rendiconti 2018/2019/2020 al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione 2021, è pari al 26,09% come dettagliatamente indicato nel prospetto che si allega.

Distinti saluti.



Il Responsabile del servizio finanziario
dott. Mariano Aversa

SETTORE:

- Staff Segretario
- Prima U.O.
- Seconda U.O.
- Terza U.O.
- Quarta U.O.
- Quinta U.O.
- Sesta U.O.
- Settima U.O.
- _____ U.O.

Data _____

Visto _____

Il Sindaco

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.				
ANNO	2020	ANNO			MEDIA	
Voce	IMPORTO	2020	2019	2018		
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	1.956.238	4.923.349	6.441.444	6.686.548	6.017.114	
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e	-	2.172.318	377.032	301.527	950.293	
Altro		1.306.330	1.406.886	1.502.549	1.405.255	
		FCDE bilancio di 2021			873.632	
TOTALE	1.956.238	8.401.997	8.225.363	8.490.624	7.499.029	

COMUNE DI SANT'AGNELLO		2022
ANNO		2022
POPOLAZIONE (abitanti)		9.160
CLASSE		E
VALORE SOGLIA		26,90%
SPESA PERSONALE		1.956.238,00 €
MEDIA ENTRATE CORRENTI		7.499.029,30 €
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI		26,09%
CAPACITA' ASSUNZIONALE		15.913,03 €
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)		24,00%
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)		469.497,12 €
Resti assunzionali		- €
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE		15.913,03 €
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025		NO
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025		NO

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2; in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, asseverato dall'organo di revisione.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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

ANNO 2011/2013 - SPESA PERSONALE (Dati Consuntivo)		
ALLEGATO "C"		
SPESA ANNO 2011	€	1.834.929,51
SPESA ANNO 2012	€	1.821.976,17
SPESA ANNO 2013	€	1.809.275,85
MEDIA SPESA TRIENNIO	€	1.822.060,51
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE		
rag. Carmela Coppola		





IL REVISORE UNICO
Verbale n. 97 del 10/11/2021

Comune di Sant'Agnello
10 NOV. 2021
Prot. n° 19636..... Class.....Fasc.....

Visto la richiesta di parere, pervenuta dal comune di Sant'Agnello, a mezzo posta elettronica certificata il giorno 09/11/2021;

Visto il D.M. 17/03/2020 ;

Visto l'art. 19 della Legge 28.12.2001 n. 448;

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della Legge 27.12.1997 n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 - T.U.E.L. - stabilisce che le amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

DATO ATTO che con delibera di Giunta Comunale n. 22 del 05.03.2021 poi modificata con delibera di Giunta Comunale n. 87 del 19.10.2021, è stato approvato il Piano Triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, poi trasfuso nel Documento Unico di Programmazione per il medesimo triennio;

RICHIAMATO l'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019 n. 34, nel testo risultante dalla Legge di conversione 28.06.2019 n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), della Legge 27.12.2019 n. 160, e dal D.L. 30.12.2019 n. 162, convertito con modificazioni dalla Legge 28.02.2020 n. 8, che ha apportato significative modifiche alle facoltà assunzionali dei Comuni ;

ATTESO CHE:

- *a seguito di intesa in Conferenza Stato-città è stato adottato il decreto attuativo previsto dal suindicato art. 33, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", la cui entrata in vigore è stata disposta a decorrere dal 20 aprile 2020;*

RICHIAMATA la circolare dell'08.06.2020 emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione, dal Ministro dell'Interno e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019,



convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzione di personale da parte dei Comuni”;

RILEVATO che, in base a quanto precisato nella suindicata circolare, a partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM 17.03.2020;

VISTA la deliberazione n. 74/2020 del 28.05.2020 della Corte dei Conti – sez. Lombardia – con la quale è stata chiarita la natura programmatoria del Piano triennale del fabbisogno del personale, previsto dall’art. 6 del D.Lgs. 165/2001, che si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente;

ATTESO che l’ultimo rendiconto approvato, cui occorre far riferimento ai fini del calcolo di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, è quello relativo all’annualità 2020, di cui alla delibera di Consiglio Comunale n. 20 dell’11.05.2021;

VISTI i prospetti contabili, predisposti dal Funzionario Responsabile del Servizio Finanziario, che si allegano sub A), dai quali si evince che il Comune di Sant’Agnello si colloca al di sotto del valore soglia del 26,90%, fissato per la fascia demografica di appartenenza (Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti), in quanto il rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, è pari al 26,086%;

ESAMINATO : gli allegati prospetti, che formano parte integrante e sostanziale del presente verbale, predisposti dalla rag. Carmela Coppola e dal dott. Mariano Aversa, Funzionari Responsabili, rispettivamente, del Servizio Personale e del Servizio Finanziario del Comune di Sant’Agnello;

VERIFICATO :

- che negli stessi sono riportate la spesa programmatica del personale anno 2022 e la media di spesa per il triennio 2011/2013, elaborate dal Servizio Personale, con le indicazioni della circolare MEF n. 9 del 17.02.2006, relativa alla dotazione organica ed alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022/2024;
- che tali prospetti sono stati sottoscritti dai rispettivi Funzionari Responsabili di Servizio : rag. Carmela Coppola del Servizio Personale e dal dott. Mariano Aversa del Servizio Finanziario, del Comune di Sant’Agnello;



- che è stata rispettata la riduzione tendenziale della spesa programmatica complessiva del personale per il 2022 che è pari ad euro 1.800.718,07 rispetto alla media del triennio 2011/2013 che è pari ad euro 1.822.060,51 ;
- che il comune di Sant'Agnello, ai sensi del D.M. 17.03.2020, si colloca , **anche se di poco**, al di sotto del valore soglia del 26,90% fissato per i comuni fino a 10.000 abitanti;

Tanto premesso e verificato,

RITIENE

per quanto di sua competenza, che la spesa per il personale programmata per l'anno 2022, elaborata secondo i criteri fissati nella circolare MEF n. 9 del 17.02.2006 e del D.M. 17/03/2020, che sarà sottoposta alla Giunta Comunale per l'approvazione, sia conforme alle disposizioni di legge in materia, in quanto è stata rispettata la riduzione tendenziale della spesa programmatica complessiva 2022 rispetto alla media del triennio 2011/2013.

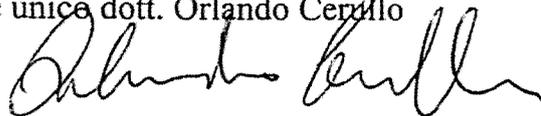
Si invita l'Ente a monitorare costantemente l'andamento della spesa del personale e a porre in essere gli adempimenti necessari affinché si prosegua nella riduzione costante della stessa, rispettando i vincoli di spesa in materia.

IL presente verbale, redatto e sottoscritto in triplice copia, viene trasmesso al protocollo comunale che, dopo la prescritta registrazione e apposizione dei visti di presa visione, ne curerà l'inoltro:

- al Sindaco e al Segretario comunale;
- al Responsabile dell'Ufficio Personale;
- al Responsabile del Servizio Finanziario.

Trentola Ducenta, 10/11/2021

IL Revisore unico dott. Orlando Cerullo



Per presa visione:

Il Sindaco.....

Il Segretario.....

CONSISTENZA DEL PERSONALE ALLA DATA DELL'01.01.2022

(l'indicazione dei posti vacanti è riferita alla data dell'01.11.2021)

PRIMA U.O.**Segreteria – Affari Generali – Personale**

N. PROG.	QUALIFICA	CATEGORIA	SITUAZIONE
1	Istruttore direttivo amministrativo Funzionario titolare P.O.	D	COPERTO
2	Istruttore amministrativo	C	VACANTE
3	Istruttore amministrativo	C	COPERTO
4	Collaboratore amministrativo	B3	VACANTE
5	Centralinista	B1	COPERTO

SECONDA U.O.

Servizi Sociali – Pubblica Istruzione - Attività turistiche, sportive e culturali, di artigianato e di agricoltura – Politiche giovanili – Immagine e comunicazione – Commissione Pari Opportunità – Marketing territoriale e Attività complementari per il turismo

N. PROG.	QUALIFICA	CATEGORIA	SITUAZIONE
1	Istruttore direttivo amministrativo Funzionario titolare P.O.	D	COPERTO
2	Assistente sociale	D1	COPERTO
3	Istruttore amministrativo	C	COPERTO

TERZA U.O. COMPLESSA

**Comando Polizia Locale – Patrimonio – CED – Datore di Lavoro –
Igiene Urbana – Protezione Civile**

N. PROG.	QUALIFICA	CATEGORIA	SITUAZIONE
1	Comandante P.L. Funzionario titolare P.O.	D3	COPERTO
2	Vigile urbano	C	COPERTO
3	Vigile urbano	C	COPERTO
4	Vigile urbano	C	COPERTO
5	Vigile urbano	C	COPERTO
6	Vigile urbano	C	COPERTO con personale part-time 50%
7	Vigile urbano	C	COPERTO con personale part-time 50%
8	Vigile urbano	C	VACANTE – Conservazione posto personale in aspettativa
9	Vigile urbano	C	VACANTE
10	Vigile urbano	C	VACANTE
11	Vigile urbano	C	VACANTE
12	Vigile urbano	C	VACANTE
13	Vigile urbano	C	VACANTE
14	Istruttore amministrativo	C	COPERTO
15	Istruttore amministrativo	C	COPERTO
16	Esecutore – autista	B1	COPERTO
17	Esecutore – giardiniere	B1	COPERTO
18	Esecutore amministrativo	B1	COPERTO
19	Esecutore amministrativo	B1	COPERTO

QUARTA U.O.

Servizio Finanziario – Economato e Provveditorato - Paghe e Stipendi – Servizio Tributi

N. PROG.	QUALIFICA	CATEGORIA	SITUAZIONE
1	Istruttore direttivo contabile Funzionario titolare P.O.	D	COPERTO
2	Istruttore direttivo contabile	D	COPERTO
3	Istruttore contabile	C	COPERTO
4	Istruttore contabile	C	COPERTO
5	Istruttore amministrativo	C	COPERTO
6	Collaboratore amministrativo	B3	COPERTO
7	Esecutore amministrativo	B1	COPERTO

QUINTA U.O.

**Urbanistica ed Edilizia – Pianificazione territoriale –
Beni culturali, ambientalistici e paesistici**

N. PROG.	QUALIFICA	CATEGORIA	SITUAZIONE
1	Istruttore direttivo tecnico Funzionario titolare P.O.	D	COPERTO con personale a tempo determinato e part-time 50% incarico art. 110 comma 1
2	Istruttore direttivo tecnico	D	VACANTE
3	Istruttore direttivo tecnico	D	VACANTE
4	Geometra	C	COPERTO
5	Geometra	C	COPERTO

SESTA U.O.

**Lavori Pubblici – Manutenzione – Ambiente ed Ecologia –
Demanio – Servizi cimiteriali**

N. PROG.	QUALIFICA	CATEGORIA	SITUAZIONE
1	Istruttore direttivo tecnico Funzionario titolare P.O.	D	VACANTE
2	Geometra	C	COPERTO
3	Esecutore amministrativo	B1	COPERTO
4	Esecutore – custode cimitero	B1	COPERTO
5	Esecutore - operaio	A	COPERTO
6	Esecutore – operaio	A	COPERTO

SETTIMA U.O.

**Servizi demografici – Contenzioso – Gestione impianti sportivi
Attività produttive SUAP**

N. PROG.	QUALIFICA	CATEGORIA	SITUAZIONE
1	Istruttore direttivo amministrativo Funzionario titolare P.O.	D	COPERTO
2	Istruttore amministrativo	C	COPERTO
3	Istruttore amministrativo	C	COPERTO con personale part-time 50%
4	Istruttore amministrativo	C	COPERTO con personale part-time 50%
5	Istruttore amministrativo	C	COPERTO con personale part-time 50%
6	Esecutore amministrativo	B1	COPERTO

TOTALE POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA = n. 51

TOTALE POSTI COPERTI alla data dell'01.11.2021 con personale a tempo indeterminato = n. 43

TOTALE POSTI COPERTI alla data dell'01.11.2021 con personale a tempo determinato = n. 1

TOTALE POSTI VACANTI = n. 9

POSTI VACANTI IN CATEGORIA B = n. 1

POSTI VACANTI IN CATEGORIA C = n. 6

POSTI VACANTI IN CATEGORIA D = n. 2

Delibera Giunta Com.le: N.102 / del 10/11/2021

Oggetto: Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL SINDACO
Sagristani Pietro

IL SEGRETARIO COMUNALE
Franco Roberto

Il sottoscritto Segretario Comunale dà disposizione per la pubblicazione della presente deliberazione, mediante pubblicazione all'albo pretorio on line.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Franco Roberto

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è:

	- immediatamente esecutiva ai sensi del comma 4° del dal
XX	immediatamente esecutiva ai sensi del comma 4° dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000

IL SEGRETARIO COMUNALE
Franco Roberto

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art .20 e 21 D.lgs 82/2005 da:

FRANCO ROBERTO in data 18/11/2021
PIETRO SAGRISTANI in data 18/11/2021

Delibera : N.102 / del 10/11/2021

Oggetto: Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024.

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo comune per quindici giorni consecutivi con decorrenza dal 18/11/2021.

Sant'Agnello, 18/11/2021.

IL RESPONSABILE DELL'ALBO PRETORIO
Coppola Carmela

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art .20 e 21 D.lgs 82/2005 da:

CARMELA COPPOLA in data 18/11/2021