



COMUNE DI CATENANUOVA

PROVINCIA DI ENNA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 45 del Registro

data 29.04.2021

OGGETTO : Programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, piano occupazionale 2021.

L'anno duemilaventuno il giorno 29 del mese di Aprile alle ore 11,30 e segg., nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Sigg.

COGNOME E NOME	CARICA RIVESTITA	P	A
SCRAVAGLIERI Carmelo Giancarlo	Sindaco	X	
PRIVITERA Santo	Vice Sindaco	X	
RIZZO Roberta	Assessore	X	
MAZZAGLIA Adele	Assessore	X	VIDEOCONFERENZA
	TOTALE	4	

Partecipa il Segretario Generale dr. Filippo Ensabella.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione nr. 44 datata 29/04/2021

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/90, recepita con L.R. n. 48/91 e ss. mm. e ii. ;

DELIBERA

con voti unanimi favorevoli espressi dai presenti nelle forme di legge

di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti:

- aggiunte/integrazioni (1)
- modifiche/sostituzioni (1)

con separata unanime votazione, dichiarare la presente immediatamente esecutiva.

(1) Segnare con X le parti deliberate e depennare le parti non deliberate.

N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario Comunale verbalizzante.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO : Programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023, piano occupazionale 2021.

Proponente: IL SINDACO e/o L'ASSESSORE



Proponente/Redigente: IL FUNZIONARIO

LA GIUNTA MUNICIPALE

PREMESSO,

- che l'art.39 della legge 27 dicembre 1997, nr. 449 e ss.mm.ii., prevede che *"al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Pubbliche Amministrazioni sono tenuti alla Programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge nr. 482/1968 avendo come obiettivo la riduzione programmata della spesa di personale"*;
- che l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 ribadisce che per gli Enti Locali il suddetto obbligo di programmazione triennale a norma del quale gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, nr. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- che l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato e integrato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, nr.75, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici e ha previsto che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- che l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, nr. 165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, nr. 183 stabilisce che:
 1. *"Le Amministrazioni Pubbliche che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica"*;
 2. *"Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"*;
- che l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001 prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, nr. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, nr. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- che l'art. 1, comma 557, legge 296/2006 stabilisce che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - o riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
 - o razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

Dato atto,

- che, a seguito di ricognizione annuale, non sono state rilevate posizioni lavorative di dipendenti in soprannumero né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza, ai sensi dell'art. 33, commi 1 e 2, del D.lgs. 165/2001;
- che con deliberazione di Giunta Municipale nr. 87 del 05.11.2020 è stata approvata la "*Programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022, piano occupazionale anno 2020*", e che ad oggi risultano nr. 32 posti coperti;

Visto il D.Lgs. 25 maggio 2017, nr. 75, entrato in vigore il 22 giugno 2017, con il quale sono state approvate modifiche e integrazioni al D.Lgs. nr. 165/2001 e, in particolare, all'art. 35, comma 4, del Testo Unico del Pubblico Impiego è stato previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4, dello stesso Decreto, come modificato dal D.Lgs. nr. 75/2017;

Verificato,

- che il piano triennale dei fabbisogni deve essere adottato dalle Amministrazioni in coerenza, tra l'altro, con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e, con riguardo agli Enti Locali, il citato Decreto deve essere adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata;
- che le citate linee di indirizzo per la pianificazione del personale sono adottate entro novanta giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 75/2017;

Preso atto, inoltre, che, per consolidata espressione delle varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionali:

1. le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo;
2. l'acquisizione di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, nr. 311, purché il passaggio di personale avvenga tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni di spesa;

Visto,

- che l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni della legge 114/2014, prevede che "*A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile*" e che successivamente tale arco temporale è stato allungato ai cinque anni precedenti alla deliberazione sul fabbisogno del personale;

- che è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente, come da pronuncia della Corte dei Conti Sezione Autonomie, con la deliberazione nr. 27/2014;
- che, pertanto, secondo la previsione del citato art. 3, comma 5, D.L. 90/2014, possono essere utilizzati i residui ancora disponibili relativi alle facoltà assunzionali degli anni che vanno dal 2016 al 2020;

Dato atto,

- che si è ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla legge 114/2014;
- che è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021, con deliberazione nr.18 del 13.02.2019, in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006, nr. 198;
- che sono stati rispettati gli obiettivi posti dalle regole del pareggio di bilancio per l'anno 2020;
- che l'ente non è strutturalmente deficitario;

Preso atto che, in conseguenza del quadro normativa in precedenza citato, il budget assunzionale per gli anni 2021-2023, risulta essere come da prospetto allegato "A";

Ritenuto che, la dotazione organica è uno strumento flessibile da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa al fine di dotare l'Ente della struttura più consona all'espletamento delle funzioni istituzionali e al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità;

Valutato che questo Ente intende applicare anche la norma prevista dal comma 15, art. 22 del D.Lgs. 75/2017, modificato con il d.l. nr.162 del 30.12.2019, convertito con legge 28 febbraio 2020, n. 8, che all'art.1-ter prevede che per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del D.Lgs. 165/2001;

Verificata la necessità di approvare, nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi e ottimizzazione delle risorse, il programma triennale 2021/2023 del fabbisogno del personale, il piano occupazionale per gli anni 2021/2023 e nel rispetto del limite della spesa media di personale;

Visto, in sede di prima applicazione, lo schema del piano triennale del fabbisogno sotto indicato, i dati inseriti nella tabella sono solo tabellari senza contributi:

	Catg. "A"	Catg. "B"	Catg. "C"	Catg. "D"	TOTALI
Nr. Dipendenti in servizio	1	11	17	2	31
Costo totale per categoria	20.717,12	237.210,67	429.189,37	69.422,43	756.539,59
Nr. Dipendenti part-time dal 2019		15	27	1	43
Costo totale a carico dell'Ente Compreso nr. 13 stabilizzazioni a 30 ore settimanali		208.084,63	423.948,95	20.831,40	€ 698.114,34
Assunzioni già in programma nell'anno 2021			2		2
			€ 40.688,14		€ 40.688,14
Cessazioni previste nell'anno			4	1	5
Risparmio su base annua			102.437,4	36.429,47	€ 138.866,89
Totale					€ 1.356.475,18

Precisato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano annuale potranno essere integrati, in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, al modificarsi della disponibilità di risorse e/o del quadro normativo;

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio, Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla G.U. nr.108 del 27.04.2020;

Visto l'art.3, comma 5. del decreto-legge 24 giugno 2014, nr.90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, nr.114, e ss.mm.ii., che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto dell'art.1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, nr.208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibile delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art.14-bis, comma 3, del citato decreto-legge nr.4 del 2019;

Visto l'art.3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge. nr.90 del 2014 secondo cui "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, ferma restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Visto l'art.4, rubricato "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale", il quale in attuazione dell'art.33, comma 2, del decreto-legge nr.34 del 2019, nella seguente Tabella 1,

sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2:

Fasce demografiche	Valore soglia
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%

Visto l'art. 6, rubricato "*Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale*" per 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:

Fasce demografiche	Valore soglia
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2%

A decorrere dal 2025 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, applicano un turn-over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

I Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Considerato che la spesa del personale di questo Ente, sulla base dei calcoli effettuati ai fini dell'art.2 del D.M. 17.03.2020, è riportato nel seguente prospetto :

Spese personale (escluso irap) anno 2019	€ 2.314017,80
Media entrate correnti - Anni 2017/2019	€ 5.341657,36
Rapporto	43,32%

Dato che la spesa del personale supera il valore soglia stabilito dell'art.4, rubricato "*Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale*", il quale in attuazione dell'art.33, comma 2, del decreto-legge nr.34 del 2019, che si attesta nella percentuale del 43,32%, per il quale questo ente è obbligato al rientro nello stesso valore soglia previsto dall'art. 6, rubricato "*Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale*" per 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;

Ritenuto dover osservare pedissequamente quanto sopra stabilito ed indicato per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, ove inserito lo stesso, adottando gli atti propedeutici al raggiungimento del predetto risultato, operando un piano di rientro subordinato alla minor spesa possibile per il personale in servizio e con l'obiettivo di rientrare nel range entro e non oltre il 2025 p.v.;

Dato atto, infine, che per raggiungere gli obiettivi sopra prefissati, specificatamente per la riduzione della spesa, è necessario incaricare con il presente atto l'Ufficio Risorse Umane

dell'elaborazione dei provvedimenti idonei per raggiungere gli obiettivi de quo, e contestualmente con specifica indicazione alle PP.OO. di svolgere tutti i servizi d'istituto esclusivamente con il lavoro ordinario, anche su più turni e/o adottando sistemi flessibili previsti dal contratto decentrato integrativo e, se del caso, con gli istituti del FES, annualmente previsti;

Dato atto che il presente provvedimento sarà sottoposto a verifica ed accertamento a cura del Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, Legge 448/2001;

PROPONE DI DELIBERARE

Per quanto in narrativa premesso, costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

1. Approvare, in ossequio alle norme e ai vincoli in premessa richiamati, in considerazione delle esigenze dell'Amministrazione Comunale e a modifica del precedente piano triennale delle assunzioni, il piano occupazionale 2021/2023 e la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021/2023;
2. Approvare i tempi e le modalità di acquisizione del personale identificati nell'allegato "B" al presente provvedimento, dando atto che quanto riportato risulta elemento programmatico di riferimento e subordinato al completamento delle procedure da attivarsi, previa verifica della loro conformità al rispetto dei vincoli imposti dalle leggi succitate;
3. Dare atto che il presente provvedimento sarà oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale, rispetto al presente piano e/o nuove disposizioni legislative;
4. Dare atto, altresì, della capacità assunzionale di cui all'allegato "A" al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale, sulla base di quanto disposto dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. nr.108 del 27.04.2020, dell'allegato "B" della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e dell'allegato "C" della dotazione organica;
5. Autorizzare il Servizio Risorse Umane a provvedere in merito all'attivazione di tutti i procedimenti necessari all'instaurazione dei rapporti di lavoro conseguenti, fatta salva la verifica dei presupposti di legge;
6. Trasmettere tempestivamente il presente provvedimento alle organizzazioni sindacali e alla R.S.U. per la dovuta informazione;
7. Dichiarare, infine, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta;

Ritenuto dover provvedere in merito;

Visti i pareri espressi dai responsabili di PP.OO. per quanto riguarda la responsabilità tecnica e contabile;

Visto il parere espresso dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, Legge 448/2001;

Visto il vigente O.R.EE.LL.;

a voti unanimi espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1. approvare la superiore proposta che qui si intende integralmente trascritta;
2. dare atto che è stato acquisito parere del Revisori del Conti;
3. dichiarare, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

All. "A"

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2017						
Personale cessato nell'anno 2016	Catg.	Data di cessazione		Importo tabellare iniziale con 13° rateo	Contingente di spesa vincolato all'assunzione di personale in sovrannumero degli Enti di vasta area	
1	C	01/01/2016	VITALE CONCETTA	€ 21.075,34		
1	A	23/03/2016	DI BENEDETTO CARMELO	€ 18.482,76		
1	C	03/04/2016	NICOLOSI CARMELO	€ 21.075,34		
1	C	01/11/2016	DI FINI GABRIELE	€ 21.075,34		
1	C	01/12/2016	LENTINI GIUSEPPA	€ 21.075,34		
				€ 102.784,12		
Capacità assunzionale anno 2017				75%	€ 77.088,09	€ 77.088,09

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2018						
Personale cessato nell'anno 2017	Catg.	Data di cessazione		Importo tabellare iniziale con 13° rateo	Contingente di spesa vincolato all'assunzione di personale in sovrannumero degli Enti di vasta area	
1	D	19/02/2017	LENTINI CORRADO	€ 22.930,57		
Capacità assunzionale anno 2018				75%	€ 22.930,57	€ 17.197,93
						€ 17.197,93

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2019

Personale cessato nell'anno 2018		Catg.	Data di cessazione		Importo tabellare iniziale con 13° rateo	Contingente di spesa vincolato all'assunzione di personale in sovrannumero degli Enti di vasta area
1	A		01/04/2018	DI MARCO MARIA A.	€ 18.482,76	
1	C		01/08/2018	FICHERA LUCIO	€ 22.039,44	
1	D		01/01/2018	CUOCINA ANTONINA	€ 22.930,57	
					€ 63.452,77	
Capacità assunzionale anno 2019				100%	€ 63.452,77	€ 63.452,77

CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020

Personale cessato nell'anno 2019	Catg.	Data di cessazione	Importo tabellare iniziale con 13° rateo	Contingente di spesa vincolato all'assunzione di personale in sovrannumero degli Enti di vasta area	
1	B	01/08/2019	€ 19.536,96		
1	C	01/09/2019	€ 22.039,44		
1	C	14/11/2019	€ 22.039,44		
			€ 63.615,84		
Capacità assunzionale anno 2020				100%	€ 63.615,84
					€ 119.301,04

COMUNE DI CATENANUOVA										
Modifica programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021/2023								All. "B"		
Ctg.	Profilo Professionale	Posti da ricoprire	Tipo di contratto	Capacità Assunzionale			Modalità di assunzione			
				2021	2022	2023				
				119.301,04 €						
D	Ingegnere	1	A tempo indeterminato			€ 22.135,47	Concorso pubblico, previa verifica degli obblighi derivanti da leggi.			
D	Assistente Sociale	1	A tempo indeterminato			€ 22.135,47	Concorso pubblico, previa verifica degli obblighi derivanti da leggi.			
D	Istruttore Direttivo Contabile	1	A tempo indeterminato			€ 22.135,47	Concorso pubblico, previa verifica degli obblighi derivanti da leggi.			
D	V. Comandante P.L.	1	A tempo indeterminato			€ 22.135,48	Concorso pubblico, previa verifica degli obblighi derivanti da leggi.			
C	Agente Polizia Locale	2	A tempo indeterminato			€ 40.688,14	Concorso pubblico, previa verifica degli obblighi derivanti da leggi.			
C	Assist. Tecnico Informatico	1	A tempo indeterminato part time a 18 ore		10.172,03 €		Concorso pubblico, previa verifica degli obblighi derivanti da leggi.			
C	Personale da stabilizzare a 30	13	A tempo indeterminato a 30 ore			77.636,38 €				
Capacità assunzionale derivante dal prospetto "A"				119.301,04 €						
						129.230,03 €	totale spesa assunzionale per concorsi pubblici			
					31.492,63 €	31.492,63 €	Resto capacità assunzionale per personale con contratto di lavoro a tempo determinato.			
				€ 41.664,66						

COMUNE DI CATENANUOVA

DOTAZIONE ORGANICA

nr.	Qualifica	Catg.	Posto coperto	Posto libero	Tempo indeterminato	Part time	Fabbisogno a tempo indeterminato	Integrazione	Importo stipendiale per qualifica	Importo stipendiale per integrazione	Allegato "C"	
											Spesa attuale per il personale in servizio	Spesa previsionale per il personale part time
1	Comandante P.L.	D	1		1							
2	Architetto	D	1		1							
3	Istruttore Direttivo	D	1			1						
4	Istruttore Direttivo	D	1		1							
5	Ingegnere	D		1			1					
6	Istr. Dir. Contabile	D	1		1							
7	Assistente Sociale	D		1			1					
8	V.Comandante P.L.	D		1			1					
9	Istr. Dir. Contabile	D		1			1					
10	Istruttori Amm.vi	C	11		11							
11	"	C	15			15						
12	Istruttori Tecnici	C	2		2							
13	"	C	4			4						
14	Istruttori contabili	C	3			3						
15	Ass. tecnico inform.	C		1			1					
16	Ispettori P.L.	C	3		3							
17	Agenti P.L.	C	5	2		5	2					
18	Esecutori	B	9		9							
19	"	B	13			13						
20	Operai	B	1		1							
21	"	B	2			2						
22	Ausiliari	A	2		2							
			75	7	32	43	7					

Proposta di Deliberazione nr. 44 del 29/04/2021

Parere in ordine alla regolarità tecnica: Favorevole/~~Contrario~~ per i seguenti motivi:

Lì, 29/04/2021



IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Parere in ordine alla regolarità contabile: Favorevole/~~Contrario~~ per i seguenti motivi:

Lì, 29.04.2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

Il presente verbale dopo la lettura si sottoscrive

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

È copia conforme per uso amministrativo

IL RESPONSABILE

Lì,

La presente deliberazione viene trasmessa per l'esecuzione all'ufficio:

SINDACO		SETTORE AMM.VO	
		SETTORE ECON. FINANZ.	
		SETTORE U.T.C.	
		SETTORE SOLID. SOCIALE	
		SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo pretorio on-line per consecutivi gg. 15

in data 29/04/2021

IL MESSO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione

diviene esecutiva in data odierna perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. n. 44/91;

diviene esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 12 comma 1 della L.R. n. 44/91;

Catenanuova, 29-04-2021



IL SEGRETARIO COMUNALE