



# **COMUNE DI VILLAFALLETTO**

*(Provincia di Cuneo)*

## **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 22**

**OGGETTO:** D.M. 17 MARZO 2020 (DECRETO ASSUNZIONI): NUOVE CAPACITA' ASSUNZIONALI. DETERMINAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023.

L'anno **DUEMILAVENTUNO** addì **4** del mese **FEBBRAIO** alle ore **12,00** nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vengono oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

Risultano:

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>CARICA</b>	<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>
SARCINELLI Giuseppe	Sindaco	X	
SOLA Roberta	Assessore		X
ROSSO Laura	Assessore	X	
		2	1

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale dott.ssa ZEROLI Sonia la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. SARCINELLI Giuseppe Sindaco, in qualità di presidente, a seduta aperta, invita a trattare l'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO:** D.M. 17 MARZO 2020 (DECRETO ASSUNZIONI): NUOVE CAPACITA' ASSUNZIONALI. DETERMINAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023.

–

Premesso:

- che l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

- che l'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i., testualmente, recita: "Art. 39 – Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle Amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time. 1. 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...omissis...";

Dato atto che l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche:

- allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato, previa intesa in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 6-ter;
- nella predisposizione del predetto piano, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane con indicazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente in materia;
- in tale ambito, indicano, altresì, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.
- qualora siano individuate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'articolo 33 dello stesso decreto legislativo,

Considerato, che l'art. 16 della legge 12 novembre 2011 n. 183, che ha modificato l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici nell'intento di rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere alla ricognizione delle eventuali eccedenze o condizioni di soprannumero del personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

Rilevato che la disposizione anzi citata, che modifica l'articolo 33 del D. Lgs 165/2001, obbliga le pubbliche amministrazioni ad effettuare almeno annualmente una ricognizione per verificare situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e a darne immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica;

Evidenziato che:

> le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

> i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal novellato articolo 33 del D.Lgs n. 165/2001, ne rispondono in via disciplinare;

Precisato, che è stata effettuata la ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, innanzi richiamata, e che, per quanto attestato, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali, eccedenze di personale;

Premesso altresì che

- fino al D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. Decreto "Crescita") i Comuni potevano assumere personale principalmente nei seguenti casi e condizioni:

- a) per sostituire personale cessato per quiescenza o dimissioni (turn over);
- b) per mobilità volontaria esterna, in sostituzione di altra mobilità in uscita (neutra);
- c) in relazione alla propria capacità assunzionale derivata da personale cessato (negli ultimi 3 anni) e non ancora sostituito;
- d) in esecuzione del piano triennale del fabbisogno di personale;
- e) nel rispetto dell'equilibrio del bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione.

CHE l'Ente non può beneficiare dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali che pertanto sono pari ad € 0,00;

Con l'adozione del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 *Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*, convertito nella Legge 28 giugno 2019, n. 58, l'assunzione di personale nei comuni, dal 1° marzo 2020, avviene in base alla sostenibilità finanziaria (art. 33 c. 2) anziché in base ai residui assunzionali:

*2. 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. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore.*

- Il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato in data 17 marzo scorso il D.M. recante **Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.** (pubblicato nella Gazz. Uff. 27 aprile 2020, n. 108) attuativo dell'art. 33, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

All'art. 5, comma 2, è stabilito che **"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".**

**Considerato** che con tale decreto il legislatore ha previsto un percorso assunzionale agevolato per gli enti c.d. "virtuosi" ovvero il cui rapporto tra spesa del personale e media delle spese correnti (al netto del FCDE) degli ultimi 3 rendiconti è al di sotto del valore soglia minimo di cui alla Tabella 1 del medesimo D.M. 17 Marzo 2020 che qui si riporta:

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%

**Che**, dal 20 aprile 2020, i comuni “virtuosi” che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 possono incrementare la spesa di personal 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, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

**Che** in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 i comuni “virtuosi” 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:

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti					

abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

**RICHIAMATA** la deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n. 74/2020 ai sensi della quale:  
*Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è uno strumento programmatico che precede l'attività assunzionale dell'Ente e ne costituisce, nel rispetto dei vincoli finanziari, un indispensabile presupposto. Tuttavia, si tratta di un procedimento preliminare e distinto dalla procedura assunzionale, e non può segnare con la sua adozione la data per l'individuazione della normativa da applicare a detta procedura, in linea alla normativa vigente al momento delle procedure di reclutamento. Più chiaramente, alle procedure assunzionali successive alla data del 20 aprile 2020, in assenza di una disciplina transitoria dettata dal legislatore, va applicata la nuova normativa di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, indipendentemente dalla precedente adozione del piano di fabbisogno, che si configura, per quanto già detto, come strumento flessibile alle norme in materia di spesa del personale.*

**RITENUTO**, pertanto, che **dal 20 di aprile 2020 tutte le azioni assunzionali sono sottoposte alla nuova disciplina** e che, pertanto, è necessario aggiornare il precedente Piano del Fabbisogno del Personale alla luce della normativa vigente;  
 Precisato altresì, che il DM 17 marzo 2020 si applica, per come desumibile dalla stessa intestazione, solo alle assunzioni a tempo indeterminato e che, pertanto, **nessuna novità è stata introdotta per le assunzioni a tempo determinato**;

**RICHIAMATO** l'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 9, D.Lgs. n. 75/20017: in particolare, al secondo comma, laddove prevede che «Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale»;

**RICORDATO** che: per assunzioni con contratto di lavoro flessibile:

- bisogna rispettare il tetto della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nell'anno 2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010 e circolare n. 5/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;
- per le Amministrazioni Pubbliche che, nell'anno 2009, non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, va rispettata la media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010 e circolare n. 5/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;
- le Amministrazioni Pubbliche che non hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile né nel 2009 e né nel triennio 2007-2009 possono contrarre una spesa strettamente necessaria a far fronte a servizi essenziali, come chiarito Deliberazione n. 1/2017 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: «Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né del 2009, né del triennio 2007- 2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa necessaria per far fronte 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”;

CONSIDERATO che il Comune di Villafalletto non ha sostenuto spesa per il lavoro flessibile né nell'anno 2009 e né nel triennio 2007-2009;

ATTESO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

CONSIDERATO che la predetta programmazione del fabbisogno di personale implica l'adeguamento della dotazione organica alle nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa con l'individuazione delle posizioni dotazionali per categorie e profili professionali, fermo restando l'obbligo del contenimento della spesa teorica del personale inserito nella vigente dotazione organica come innanzi illustrato;

CONSIDERATA la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze determinate da mutazioni del quadro di riferimento normativo relativamente al triennio in considerazione;

RAVVISATA la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

**Valutata**, in base ai parametri posti dal Decreto (artt. 2, 3 e 4 Tab. 1), la relazione del Responsabile dei servizi finanziari dalla quale si desume la situazione di questo Comune (vedi tabella Allegata sub A) e riscontrato che il rapporto percentuale tra la spesa del personale desunta dal Rendiconto 2019 e la media delle entrate correnti del triennio 2017-2019, detratto il FCDE 2018, è pari al 25,91%;

**Ravvisato** che tale percentuale è al di sotto del valore del 27,60%, soglia di massima spesa del personale previsto per questo Comune con popolazione di 2880 (tra i 2000 e i 2999) abitanti e che tale valore soglia corrisponde ad € 545.228,33

**Evidenziato**, pertanto che questo comune rientra tra i comuni virtuosi che possono incrementare la spesa di personale per il corrente esercizio;

**Rilevato** che, in base al disposto dell'art. 5 del decreto, comma 1 - *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 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;*

**Considerato che:**

- prima di procedere all'effettiva assunzione in servizio di nuove unità di personale si deve procedere di volta in volta alla verifica del rispetto di tutti gli adempimenti di carattere finanziario previsti dalle norme vigenti;
- in relazione all'emergenza epidemiologica COVID 19 potrebbe verificarsi una sensibile contrazione delle entrate dal corrente esercizio finanziario e che, pertanto, criteri prudenziali inducono a limitarsi a sostituire il personale uscente con personale assunto a tempo indeterminato;

**RITENUTO** pertanto di approvare il nuovo piano del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, dando atto che alla data odierna non è prevista alcuna assunzione per il triennio 2021/2023;

RITENUTO ALTRESÌ di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale;

DATO ATTO CHE sussistono i presupposti necessari per poter procedere ad eventuali assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

- ha registrato tempi medi di pagamento inferiori ai 90 giorni (art. 41, comma 2, D.L. n. 66/2014);

CONSIDERATO ALTRESÌ CHE questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

DATO ATTO del permanere degli equilibri di bilancio;

DATO ATTO CHE la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

VISTO l'allegato organigramma agli atti dell'ufficio nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale;

Acquisito agli atti il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario, espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del d. Lgs. n. 267/2000;

Acquisito agli atti il parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.

Con voti unanimi espressi in forma palese,

### DELIBERA

1. Di prendere atto che in base ai parametri posti dal D.M. 17.03.2020, (artt. 2, 3 e 4 Tab. 1), attuativo dell'art. 33, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, la situazione di questo Comune (vedi tabella Allegata sub A), il rapporto percentuale tra la spesa del personale desunta dal Rendiconto 2019 e la media delle entrate correnti del triennio 2016-2019, detratto il FCDE 2019, è pari al 25,91%
2. Di dare quindi atto che per l'anno 2021 questo Comune, può incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato fino valore soglia corrisponde ad € 545.228,33
3. Di precisare che in relazione all'emergenza epidemiologica COVID 19 potrebbe verificarsi una sensibile contrazione delle entrate dal corrente esercizio finanziario e che, pertanto, criteri prudenziali inducono a limitarsi a sostituire il personale uscente senza che ciò comporti un incremento di spesa di personale;
4. Di modificare ed aggiornare il piano triennale del fabbisogno di personale dando atto che nel piano stesso per il triennio 2021/2023 non è prevista alcuna assunzione, come da prospetto seguente:

ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
N.N.	N.N.	N.N.

5. Di riservarsi di prevedere eventuali ulteriori per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale;
6. Di provvedere ad aggiornare i corrispondenti documenti programmatori dell'ente;
7. DI INVIARE il presente atto al Revisore dei conti ai fini dell'ottenimento del parere di competenza;
8. DI FORNIRE la prescritta informazione del contenuto del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali.
9. Di Approvare il seguente organigramma-dotazione organica del comune di Villafalletto:

ORGANIGRAMMA – DOTAZIONE ORGANICA

AREA FUNZIONALE	CATEGORIE					TOTALE POSTI IN ORGANICO
	A	B	C	D	Dir.	
Vice- Segretario Comunale				1		1
A.P.O. AMMINISTRATIVA	=	2	6	2	=	10
A.P.O. TECNICA Settori:						
1) LL.PP. e Patrimonio						
2) Urbanistica Edilizia	=	5	2	1	=	8
A.P.O. FINANZIARIA E TRIBUTI	=	1	2	2	=	5
Totale	=	8	10	6	=	24

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
f.to SARCINELLI Giuseppe

**L'ASSESSORE**  
f.to ROSSO Laura

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to ZEROLI dott.ssa Sonia

Il sottoscritto Segretario Comunale visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

CHE la presente deliberazione :

- Viene affissa all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal 19.03.2021 come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.L.VO 18/08/2000 N.267 ;
- E' stata comunicata con lettera prot. 2305 in data 19.03.2021 ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 comma 1 del D.L.VO 18/08/2000 N.267.
- È stata trasmessa:

alla Prefettura di Cuneo con lettera prot. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

alla Corte dei Conti – Delegazione Regionale del Piemonte - con lettera prot. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

al Difensore Civico con lettera prot. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

al Tribunale di \_\_\_\_\_ con lettera prot. \_\_\_\_\_  
in data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ con lettera prot. \_\_\_\_\_  
in data \_\_\_\_\_

lì 19.03.2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to ZEROLI dott.ssa Sonia

---

La presente deliberazione diviene esecutiva il giorno 30.03.2021

Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 T.U.E.L.)

X Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134 comma 3 T.U.E.L.)

lì 30.03.2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
ZEROLI dott.ssa Sonia