



ORIGINALE

COMUNE DI CINQUEFRONDI    CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

<b>N.35 Reg. Delib.</b>	<b>OGGETTO:</b> Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021.
-------------------------	---

L'anno **duemiladiciannove** addì ventinove del mese di marzo di alle ore 12:45 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone seguenti:

Num. d'ord	COGNOME E NOME	QUALIFICA	Presente (si- no)
1	CONIA MICHELE	Sindaco - Presidente	SI
2	FURIGLIO ROCCO	Assessore	SI
3	PORRETTA GIADA	Assessore	SI
4	LORIA FLAVIO	Assessore	SI
5	MANFRIDA ROBERTA	Assessore	SI

Assiste il Segretario Capo Dr. Carlo Milardi

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

LA GIUNTA COMUNALE

**Preso atto** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**Visto** l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica 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 e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
- (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

**Visto** inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

- "1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

**Rilevato** che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
  - le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa d'orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali da TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessantigiorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

**Visti:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  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 comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
  3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
  4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**Richiamato** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 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.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

**Considerato** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**Preso atto** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei

fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

**Atteso** dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

**Visto** l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "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: a) 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; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

**Visto** l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato

decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

**Visto** l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."

**Visto** l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

**Visto** inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: "Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190

del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”.

**Richiamato** inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

**Considerato** che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: “In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

**Considerato** ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

**Richiamata** la propria precedente deliberazione n. 38 in data 30/03/2018, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “Programmazione triennale delle assunzioni 2018-2020”;

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, e del relativo piano occupazionale per l'anno 2019, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Ricordato** che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2017;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

**Vista** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposta a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

**Atteso** in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, giusta deliberazione di questa Giunta comunale n. 27/2018;

**Dato atto:**

- che il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013, limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. n. 296/2006, risulta essere pari ad € 1.030.038,26;
- che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, pari a quello relativo all'anno 2009 è pari a € 48.129,63 (oneri compresi);

**Preso atto**, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

**Considerato** che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio (+)	€ 926.601,56
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione) (+)	€ 73.998,11
<b>Spesa potenziale massima (=)</b>	<b>€ 1.000.599,67</b>

**Rilevato** dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019-2021, pari a € 0.00 è inferiore alla spesa potenziale massima;

**Richiamato** l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate e stabilito che la presente proposta sarà sottoposta al parere dell'organo di revisione prima della sua definitiva approvazione in sede di definizione del DUP;

**Ritenuto** di approvare la nuova dotazione organica dell'ente che si allega al presente provvedimento sotto la lettera C);

**Considerata**, altresì, la volontà di questa Amministrazione di proseguire il percorso di superamento del precariato presente nell'Ente, avviato con la contrattualizzazione a tempo determinato dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità nell'anno 2014, nel rispetto delle norme a tal fine introdotte dal legislatore;

**Vista** la Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che, nel fornire indirizzi operativi sull'applicazione della disciplina contenuta nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, specifica al punto 3.2.1:

*L'articolo 20, comma 1, consente l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo determinato, che possieda tutti i seguenti requisiti:*

*a) risulti in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28 agosto 2015, con contratto di lavoro a tempo determinato presso l'amministrazione che deve procedere all'assunzione: all'atto dell'avvio delle procedure di assunzione a tempo indeterminato il soggetto potrebbe non essere più in servizio; rileva, tuttavia, la previsione del comma 12 dell'articolo, secondo cui ha priorità di assunzione il personale in servizio alla data di entrata in vigore del d.lgs. 75/2017 (22 giugno 2017); tale ultimo criterio, ferma restando la prevalenza dell'effettivo fabbisogno definito nella programmazione, è prioritario rispetto ad altri eventualmente fissati dall'amministrazione per definire l'ordine di assunzione a tempo indeterminato; i criteri scelti suppliranno anche per l'ordine da attribuire a coloro che sono in servizio alla predetta data del 22 giugno 2017;*

*b) sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale - ordinaria, per esami e/o titoli, ovvero anche prevista in una normativa di legge 3 - in relazione alle medesime attività svolte e intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da*

amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;  
c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, fatto salvo quanto si dirà per gli enti del SSN e gli enti di ricerca, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. Gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale che determina poi il riferimento per l'amministrazione dell'inquadramento da operare, senza necessità poi di vincoli ai fini dell'unità organizzativa di assegnazione.

**Dato atto** che ai fini dell'applicazione della norma sopra richiamata, tutto il personale precario in servizio presso l'Ente risulta essere ex LSU/LPU avviato al lavoro da circa venti anni e contrattualizzato a far data dal 1° gennaio 2015 e che, pertanto risulta verificato per tutti il possesso dei requisiti previsti:

- a) In servizio presso l'Ente anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28 agosto 2015, con contratto di lavoro a tempo determinato;
- b) Le assunzioni a tempo determinato sono state possibili in virtù del fatto che detto personale è stato in origine selezionato, secondo la normativa di legge vigente, dal Centro per l'Impiego;
- c) Oltre tre anni di servizio maturati al 31 dicembre 2017, anche con diverse tipologie di contratto flessibile;

**Verificato** che il personale precario interessato è quello di cui all'allegato prospetto (Allegato E), distinto per la categoria professionale di riferimento;

**Dato atto**, ancora, che la citata circolare 3/2017 detta indirizzi e chiarimenti in ordine alle risorse finanziarie utilizzabili per le stabilizzazioni:

1. utilizzo, in deroga all'ordinario regime delle assunzioni e per finalità volte esclusivamente al superamento del precariato, le risorse dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017: tale tipologia di risorsa, per la quota a carico del bilancio comunale non risulta disponibile in quanto utilizzate ordinariamente per altri scopi, per la quota trasferita dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Calabria e finalizzata alle spese di contrattualizzazione del personale già LSU/LPU potrebbe essere utilizzata interamente a fronte di un consolidamento dei trasferimenti nel tempo che ne assicurerebbero la sostenibilità a regime;
2. utilizzare le risorse finanziarie ordinariamente previste dal rispettivo regime delle assunzioni con riferimento al triennio 2018-2020, al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento ordinario a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno: tale tipologia di risorsa non risulta disponibile in quanto destinata nella quasi totalità alla copertura di posti apicali vacanti;

**Considerato** che alla data odierna, non esiste alcuna certezza in ordine allo stabile e duraturo trasferimento di finanziamenti da parte di istituzioni statali e/o dalla Regione per i fini di che trattasi e che, pertanto, il processo di stabilizzazione di che trattasi non può che essere subordinato all'adozione da parte dello Stato e/o della regione Calabria di atti normativi che storicizzino i necessari finanziamenti;

**Precisato:**

- che il Piano triennale dei fabbisogni del personale indica il fabbisogno di personale dell'Ente fornendo, altresì, indicazioni di massima circa la modalità con cui realizzare la copertura degli organici prevista, garantendo complessivamente un adeguato accesso dall'esterno, configurandosi, inoltre, come atto propedeutico autorizzatorio per l'avvio delle procedure di assunzione;
- che il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni, integrazioni e limitazioni in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;



Ritenuto, pertanto, di programmare le seguenti assunzioni, per le motivazioni a fianco ad ognuna riportate:

Assunzioni a Tempo indeterminato	
ANNO 2019	
Profilo professionale del posto che si intende coprire	Motivazioni
Nessuna assunzione	

ANNO 2020	
Profilo professionale del posto che si intende coprire	Motivazioni
Nessuna assunzione	

ANNO 2021	
Profilo professionale del posto che si intende coprire	Motivazioni
Nessuna assunzione	

Visti:

- il prospetto "Allegato A" relativo alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021;
- il prospetto "Allegato B" relativo al piano delle assunzioni per l'anno 2019;
- il prospetto "Allegato C" relativo alla formulazione della nuova dotazione organica;
- il prospetto "Allegato D" relativo al calcolo ed alla verifica del rispetto dei limiti assunzionali;
- il prospetto "Allegato E" relativo all'elenco del personale precario interessato all'eventuale processo di stabilizzazione;

**Dato atto** che con propria precedente deliberazione n. 34 del 29/03/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano triennale della azioni positive per il triennio 2019/2021:

**Dato atto** che la programmazione oggetto della presente deliberazione, giusta corrispondenza in atti, è stata oggetto di informazione alle OO.SS., le quali, nel termine assegnato, non hanno ritenuto di attivare l'istituto della concertazione;

**Visto** il parere favorevole dell'Organo di Revisione, acquisito agli atti del comune in data 28/03/2019 protocollo 3291, anche alla compatibilità economico/finanziaria della presente programmazione con il bilancio comunale, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato F);

**Visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile formulati ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000;

**Visto** il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**Visto** il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

A votazione unanime e palese

#### DELIBERA

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto.

1. **di dare atto** che, ai sensi degli artt. 6 e 33 del D. Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili, in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell'Ente, che rendano necessaria l'attivazione delle procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

2. **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021** quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato A);
3. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per l'anno 2019**, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato B);
4. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato C);
5. **di dare atto** che:
  - a) il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
  - b) l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come indicato nel prospetto (Allegato D), allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
  - c) è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001;
  - d) prevede stabilizzazioni da realizzarsi ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, subordinandole al finanziamento in forma consolidata e per specifica destinazione, da parte di istituzioni statali e/o dalla Regione;
  - e) l'elenco del personale precario interessato all'eventuale processo di stabilizzazione è quello di cui al prospetto allegato (Allegato E) alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
6. di dichiarare il presente provvedimento, con separata e successiva votazione unanime favorevole, stante l'urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

## ANNO 2019

Cat	profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Costo
COSTO COMPLESSIVO				-

## ANNO 2020

Cat	profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Costo
COSTO COMPLESSIVO				-

## ANNO 2021

Cat	profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Costo
COSTO COMPLESSIVO				-

## ANNO 2019-2021

STABILIZZAZIONI SUBORDINATE A ETERO FINANZIAMENTO DESTINATE AI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO NON RICOMPRESI NELLA PROGRAMMAZIONE ORDINARIA

Cat	profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Costo
C	n. 2 Vigili Urbani	PT 26 ore	Concorso riservato - Stabilizzazione lavoratori ex LSU/LPU	44.824,54
B3	n. 1 Autista Scuolabus	PT 26 ore	Concorso riservato - Stabilizzazione lavoratori ex LSU/LPU	20.962,50
B	n. 1 Autista Scuolabus	PT 26 ore	Concorso riservato - Stabilizzazione lavoratori ex LSU/LPU	19.853,48
B	n. 3 Operai specializzati	PT 26 ore	Selezione riservata - Stabilizzazione lavoratori ex LSU/LPU	59.560,44
A	n. 1 Operatore Amministrativo	PT 26 ore	Selezione riservata - Stabilizzazione lavoratori ex LSU/LPU	18.729,92

A	n. 10 Operai	PT 26 ore	Selezione riservata - Stabilizzazione lavoratori ex LSU/LPU	187.299,21
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>				<b>351.230,09</b>



ALLEGATO C

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Cat.	Dotazione vigente		Programmazione 2019-2021		Totale posti COPERTI E DA COPRIRE	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	In serv.	COSTO DOTAZIONE COPERTA	FT	COSTO POSTI DA COPRIRE		
D3	3	122.176,86			3	122.176,86
D	4	141.341,54			4	141.341,54
C vig.	3	94.275,96			3	94.275,96
C	5	158.295,56			5	158.295,56
B3	1	29.077,69			1	29.077,69
B	17	389.341,33			17	389.341,33
A					0	-
<b>TOTALI</b>	33	<b>812.332,08</b>	0		<b>33</b>	<b>812.332,08</b>
Fondo salario Accessorio e Lavoro Straordinario		66.781,48				
Fondo P.O e indennità di risultato		47.488,00				
<b>TOTALE SPESA</b>		<b>926.601,56</b>				<b>926.601,56</b>
Spesa personale media triennio 2011-2013		<b>1.030.038,26</b>				<b>1.030.038,26</b>
<b>Saldo</b>		<b>103.436,70</b>				<b>103.436,70</b>

Calcolo effettuato sulla base dei valori stipendiali tabellari, indennità fisse e ricorrenti, 13ª mensilità e oneri a carico Ente, in ragione annua.



**CALCOLO COSTO PROGRAMMAZIONE**

2019	
Calcolo capacità assunzionale 2018 (25% risparmi 2017 + resti triennio precedente)	
Calcolo capacità assunzionale corrente anno 2019	
<b>100% dei risparmi di esenzioni dell'anno 2018</b> 24.299,50	
Calcolo capacità assunzionale 2018 derivante dai resti del triennio precedente	
Resti triennio precedente (2016-2018) 49.698,61	
Riduzione fondo per diminuzione personale	
<b>TOTALE</b> 73.998,11	
n.	Cat.
1	
1	
1	
1	
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	
Resti triennio precedente a netto dell'utilizzo 73.998,11	

Calcolo capacità assunzionale 2021 (100% risparmi 2020 + resti triennio precedente)	
Calcolo capacità assunzionale corrente anno 2021	
Calcolo capacità assunzionale 2021 derivante dai resti del triennio precedente	
Resti triennio precedente (2018-2020) 80.710,25	
Riduzione fondo per diminuzione personale	
<b>TOTALE</b> 80.710,25	
n.	Cat.
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	

Calcolo capacità assunzionale 2020 (100% risparmi 2019 + resti triennio precedente)	
Calcolo capacità assunzionale corrente anno 2020	
Calcolo capacità assunzionale 2019 derivante dai resti del triennio precedente	
Resti triennio precedente (2017-2019) 24.299,50	
Riduzione fondo per diminuzione personale	
<b>TOTALE</b> 80.710,25	
n.	Cat.
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	

2019-2020	
Ipotesi di etero-finanziamento stabilizzazione LSU/LPU	
PROGRAMMAZIONE	
n.	Cat.
2	C
1	B3
1	B1
3	B3
10	A
1	A
<b>TOTALE</b> 351.230,09	

**RIEPILOGO PROGRAMMAZIONE**

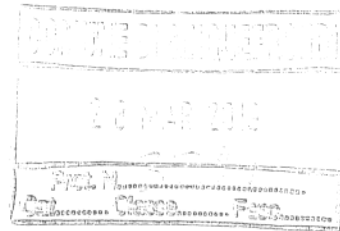
n.	Anno	Capacità	Quota utilizzata	Quota residua
1	ANNO 2019	73.998,11		73.998,11
3	ANNO 2021	80.710,25		80.710,25



## ALLEGATO E

## ELENCO DEI LAVORATORI INTERESSATI AL PROCESSO DI STABILIZZAZIONE

N.	COGNOME NOME	ruolo	Categoria
1	Amato Raniero	Autista scuolabus	B1
2	Bulzomii Michele	Operatore amministrativo	A
3	Mezzatesta Luigi	Operaio	B1
4	Romeo Luigi	Operaio	B1
5	Cuzzillo Francesco Michele	Operaio	A
6	Franco Luigi	Operaio	A
7	Gallo Giuseppe	Operaio	A
8	Macrì Michele	Operaio	A
9	Rullo Vincenzo	Operaio	A
10	Anastasi Remo	Vigile urbano	C1
11	Bulzomì Agostino	Autista scuolabus	B3
12	Galluzzo Francesco	Vigile urbano	C1
13	Lattari Antonio	Operaio	A
14	Multari Arcangelo	Operaio	A
15	Romeo Giovanni Battista	Operaio	A
16	Scarfo' Francesco	Operaio	A
17	Tigani Domenico	Operaio	B1
18	Tigani Francesco	Operaio	A



**COMUNE DI CINQUEFRONDI**  
**(CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA)**

**VERBALE N. 8 DEL 27/03/2019 DEL REVISORE UNICO**

**OGGETTO: PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SULLA PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA AVENTE AD OGGETTO "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2019-2021"**

L'anno duemiladiciannove il giorno ventisette del mese di marzo il sottoscritto Revisore Unico Dott. Salvatore Seminara nominato con delibera di Consiglio Comunale n. 47 del 18/09/2018, procede con l'esame della proposta di delibera di Giunta Comunale ricevuta dal Responsabile della Ripartizione Economico Finanziaria avente ad oggetto: "piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021", ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della L. 28 dicembre 2001, n. 448;

\*\*\*\*\*

Premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti 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 n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Richiamato l'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*);

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, con la quale si approva il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021 e il relativo piano occupazionale che non prevede assunzioni per il triennio 2019-2021

**PRESO ATTO E RILEVATO**

che:

- a) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per soggetti a vario titolo utilizzati, senza

efficienza del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;

- b) con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato;
- c) è stato rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'esercizio 2017;

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

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

### ACCERTA

che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l'articolo 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006;

### ESPRIME

pertanto parere *FAVOREVOLE* sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Revisore Unico



PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA  
Si esprime parere  
FAVOREVOLE  
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Dott. Vincenzo Maci

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE  
Si esprime parere  
FAVOREVOLE  
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RAGIONERIA  
Dott. Vincenzo Maci

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO - PRESIDENTE  
Avv. Michele Conia

IL SEGRETARIO  
Dott. Carlo Milardi

Della su estesa deliberazione in data odierna viene:

disposta la pubblicazione all'albo Pretorio per 15 gg. Consecutivi, Reg. n° \_\_\_\_\_ del

trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari, Prot. n° 3721 del - 8 APR, 2019

IL SEGRETARIO COMUNALE  
( Dott. Carlo Milardi)

ORIGINALE

Il sottoscritto Responsabile della 1<sup>a</sup> Ripartizione, visti gli atti d'Ufficio, **A T T E S T A** che la su estesa deliberazione:

E' stata pubblicata all'Albo Pretorio, giusta attestazione del Messo Comunale, per 15 giorni consecutivi, senza opposizioni;

E' stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari;

E' divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000;

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'Art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.

Lì, \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Dott.ssa Carmela Albanese