



COMUNE DI SANTA FLAVIA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

CLAUSOLA ESECUZIONE IMMEDIATA

N. 113 del 20.12.2018

| | |
|-----------------|--|
| OGGETTO: | Modifica alla deliberazione di G.M. n. 81 del 24.09.2018 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020, comprendente il Piano delle Stabilizzazioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. E art. 3 della L.R. 27/2016. Elenco annuale 2018. Approvazione della Dotazione Organica dell'Ente. |
|-----------------|--|

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **venti** del mese di **Dicembre** alle ore **13,30** e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **Sig. Salvatore Sanfilippo** nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

| Nome e Cognome | Funzione | Pres. | Ass. |
|-------------------------------------|---------------------|----------|----------|
| SANFILIPPO SALVATORE | Sindaco | X | |
| D'AGOSTINO GIUSEPPE | Vice Sindaco | X | |
| PEDONE MICHELANGELO GIUSEPPE | Assessore | | X |
| SANFILIPPO MARIA ROSA | Assessore | X | |
| DI STEFANO GIACINTO | Assessore | X | |

Partecipa il Segretario Generale del Comune **Dr.ssa Mariagiovanna Micalizzi**.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che sulla superiore proposta di deliberazione sono stati acquisiti, ai sensi dell'art. 1, lett. i, della L.R. 48/91 e dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, i seguenti pareri:

| | |
|----------|---|
| X | Del Responsabile del settore interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica; |
| X | Del Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile; |

- Vista l'allegata proposta di deliberazione di che trattasi avente ad oggetto "Modifica della deliberazione di G.M. n. 81 del 24.09.2018 – Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020, comprendente il Piano delle Stabilizzazioni di cui all'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. E art. 3 della L.R. 27/2016. Elenco annuale 2018. Approvazione della Dotazione Organica dell'Ente".
- Visto che la stessa è dotata di parere di regolarità tecnica e contabile favorevole;
- Con votazione unanime favorevole, palesemente espressa per alzata di mano;

D E L I B E R A

- 1) Di approvare, così come approva, la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, e che qui deve intendersi integralmente riportata e trascritta.
 - Successivamente la G.M., con separata votazione e con voti unanimi favorevoli palesemente espressi per alzata di mano delibera di dichiarare il presente atto **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO.=**

COMUNE DI SANTA FLAVIA
Città Metropolitana di Palermo

REG. GEN. N. _____ DEL _____

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE G. M. n. 07 del 20-12-2018

| | |
|----------|--|
| OGGETTO: | Modifica alla deliberazione di G.M. n. 81 del 24.09.2018 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018/2020, comprendente il PIANO DELLE STABILIZZAZIONI di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. e art. 3 della L.R. 27/2016. Elenco annuale 2018. APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE. |
|----------|--|

REGOLARITA' TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere: **FAVOREVOLE**



IL SEGRETARIO GENERALE
(DOTT. SSA MARIAGIOVANNA MICALIZZI)

REGOLARITA' CONTABILE

Per quanto concerne la regolarità contabile si esprime parere: **FAVOREVOLE** 20/12/2018

Il Responsabile del Servizio
(DOTT. Angelo Benfante)



OGGETTO: MODIFICA ALLA DELIBERAZIONE DI G.M. N. 81 DEL 24.09.2018. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018/2020, COMPRENDENTE IL PIANO DELLE STABILIZZAZIONI DI CUI ALL'ART. 20, DEL D.LGS. 75/2017 E SS.MM.II. E ART. 3 DELLA L.R. 27/2016. ELENCO ANNUALE 2018. APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE.

IL SINDACO tramite il SEGRETARIO GENERALE nella qualità di responsabile della
Direzione Amministrativa ex art. 11-bis del ROOUSS vigente.

*che attestano l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione al
presente provvedimento*

VISTI:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997 il quale dispone che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il 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;
- il comma 19 del predetto articolo a mente del quale gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91, comma 1, d.lgs. 267/2000 a mente del quale "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 il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- gli artt. 88 e 89 del D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. che rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli enti locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale;
- il comma 2, dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 a mente del quale il piano triennale del fabbisogno del personale 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;
- il comma 3 dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 a mente del quale, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale 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'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del D.l. 6 luglio 2012, 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria nella rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
- l'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.lgs. 75/2017, rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione del fabbisogno del personale" che prevede l'innovazione del sistema di pianificazione dei fabbisogni del personale per i quali saranno emanati

decreti di natura non regolamentare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che indicheranno le 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.

- Il comma 5 del citato art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 che introduce l'obbligo di comunicazione dei contenuti dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione al sistema informativo di cui all'art. 60 del D.lgs. 165/2001 (SICO), pena la sanzione del divieto di procedere alle assunzioni.
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione della spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- il comma 4-bis dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 secondo il quale *"il documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale e i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti"*;
- il principio contabile applicato n. 4/1 di cui all'art. 2 del D.lgs. 126/2014 e ss.mm.ii. che sancisce che la sezione operativa (SeO) del DUP contiene anche la programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale e annuale, la quale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica;
- l'art. 35 del D.lgs. 165/2001 in tema di procedure di reclutamento del personale;
- l'art. 3 della l.r. 27/2016, come modificato ed integrato dall'art. 26 della l.r. 8/2018, e la analoga disciplina contenuta nell'art. 20 del d.lgs. 75/2017 secondo la quale nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2018/2020 gli enti locali della Regione Siciliana procedono all'attuazione delle misure straordinarie finalizzate al superamento del precariato, con le finalità ben evidenziate nella circolare dell'Assessorato Regionale alle Autonomie locali n. 5/2018 e rimarcate nel parere dell'Adunanza consultiva del Consiglio di Stato n. 916 del 21.4.2017 di evitare le conseguenze del contenzioso in materia di violazione della normativa europea sui limiti alla reiterazione dei contratti di lavoro a termine da parte delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 recante le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottato in attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e pubblicato in GURI – Serie Generale n. 173 - del 27 luglio 2018 che, sostanzialmente, recepisce le innovazioni apportate al D.lgs. 165/2001 dal D.lgs. 75/2017

finalizzate a mutare la logica e la metodologia che devono ispirare l'attività di organizzazione e definizione del proprio fabbisogno di personale.

DATO ATTO che il citato decreto determina l'abbandono del precedente concetto e valore della dotazione organica dell'Ente, che perde ogni connotato di rigidità, per divenire strumento flessibile finalizzato a rilevare le esigenze effettive dell'Ente sulla base delle capacità assunzionali disponibili a legislazione vigente e pertanto da ricondurre ad un valore finanziario che non può essere superato dal PTFP. La dotazione organica, di fatto, deve pertanto contenere e, al contempo, individuare la spesa potenziale massima di personale che l'Ente può sostenere in virtù dei vincoli imposti dalla normativa vigente. Più specificamente, infatti, il punto 2 di dette linee guida chiarisce che, nel PTFP, la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

ATTESO che, pertanto, ai fini della approvazione della nuova dotazione organica, è necessario procedere alla ricognizione delle facoltà di spesa massima dell'ente che includa, innanzitutto, la spesa già sostenuta e, successivamente, la spesa ulteriormente sostenibile ai fini dell'attuazione del PTFP, i cui parametri sono eterodeterminati da disposizioni normative stratificate nel tempo.

RICHIAMATA la deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Puglia, n. 111/2018/PAR che ha fornito precise indicazioni **circa il concetto di spesa potenziale massima della dotazione organica da intendere a seguito dell'adozione del citato D.M.** sostanzialmente richiamando quanto già affermato dai giudici contabili nella deliberazione della Sezione Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla deliberazione n. 27/SEZAUT/2015/QMIG). In specie, la Corte dei Conti richiama la norma primaria che disciplina il tetto di spesa per il personale al cui rispetto sono tenuti gli enti locali, contenuta nell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006 (legge finanziaria per il 2007) **individuato nella spesa media del triennio 2011/2013 "prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali.** Tale orientamento ancora dunque la riduzione della spesa del personale ad un parametro fisso e immutabile **per la cui verifica è necessario fare riferimento al dato degli impegni assunti così come statuito dalle Sezioni Riunite con deliberazione n. 27/CONTR/2011.**

RICHIAMATA, ancora, la disamina compiuta dalla predetta deliberazione giuscontabile che riepiloga tutti i principali interventi normativi e giurisprudenziali che delimitano il concetto di spesa di personale statuendo, in particolare che:

- rientrano nel calcolo della spesa di personale gli oneri riflessi a carico delle

amministrazioni e l'IRAP, con esclusione degli oneri relativi a rinnovi contrattuali; le spese sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro per il personale dirigenziale a contratto di cui all'art. 110 del D.lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione di rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi partecipati facenti comunque capo all'Ente, sottolineando che dal mancato rispetto delle predette norme scaturiscono le sanzioni previste per l'inadempimento del patto di stabilità (cfr. comma 557-bis, aggiunto all'art. 14, comma 7, del D.l. 78/2010, qualifica nelle spese di personale rilevanti ai fini della verifica del rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014);

- ai fini del calcolo vanno **inserite tutti i costi sostenuti nell'esercizio per il personale dipendente e liquidati in contabilità finanziaria ed integrati nel rispetto della competenza economica dell'esercizio ai sensi del principio contabile allegato 4/3 al D.lgs. n. 118/2011;**

- **non rileva l'imputazione contabile della spesa ad un determinato intervento, ma la sua sostanziale e diretta riconducibilità all'utilizzo dell'attività lavorativa da parte dell'ente (cfr. Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 94/2007);**

- nel computo del tetto di spesa rientrano **tutte le risorse stanziare in bilancio con vincolo di destinazione al trattamento accessorio del personale**, indipendentemente da eventuali risorse derivanti da maggiori entrate, pertanto **vi rientra anche il costo per le progressioni economiche orizzontali, finanziato con il fondo della contrattazione decentrata, sia la spesa accessoria del personale in servizio che ne beneficia permanentemente, ivi comprese le voci connesse.**

ACCLARATO CHE:

- il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili costituenti principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

RILEVATO pertanto che alla luce della suesposta sintesi normativa e giurisprudenziale il costo di personale da intendersi quale limite di spesa per la programmazione 2018/2020, e dunque per la dotazione organica potenziale, è costituito dalla media del triennio 2011/2013 e lo stesso è pari a **EURO 2.268.605,38**;

CONSIDERATO che, al fine di verificare le facoltà assunzionali, nonché il rispetto del predetto limite, ai fini della programmazione del fabbisogno del personale e della rideterminazione della dotazione organica, è necessario procedere al calcolo delle capacità occupazionali consentite per il Comune di Santa Flavia a normativa vigente.

ATTESO CHE:

- a norma del DL n. 90/2014, come chiarite e integrate dal d.l. n. 78/2015, per ciò che concerne la capacità assunzionale degli anni 2015, 2016 e 2017, le amministrazioni locali e regionali possono utilizzare i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente che non sono già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni

- (fatta salva la riserva delle risorse 2014 e 2015 per gli esuberi enti di area vasta ex art. 1, comma 424 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, legge di stabilità per il 2015);
- ai fini della programmazione 2018/2020 il triennio precedente corrisponde al 2015/2017.
- la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017 ha chiarito che esse possono essere utilizzate nella misura fissata annualmente dal legislatore.

VISTO l'art. 1, comma 228 della Legge 208/2015 (Legge di stabilità per l'anno 2016) che dispone testualmente: *“Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”*;

DATO ATTO che, conseguentemente alle predette norme, le percentuali relative ai resti degli anni 2015, 2016 e 2017 sono così calcolate:

- anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014 elevabili al 100% ove il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente sia inferiore al 25% (non utilizzabili in virtù di quanto disposto dalla legge di stabilità per il 2015);
- anno 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni 2015;
- anno 2017: 25% dei risparmi della spesa dei cessati nel 2016, elevabile al 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%, e ridotta comunque al 75% se non è rispettato il limite di dipendenti per popolazione fissato

triennialmente per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari come previsto dal Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017 per il triennio 2017/2019.

ACCLARATO che:

- ai sensi del citato Decreto del Ministero dell'Interno il rapporto popolazione/dipendenti per l'Ente intestato è pari a 1/158 abitanti, rientrando nella fascia demografica individuata che va dai 10.000 ai 19.999 abitanti, e pertanto – data una popolazione residente pari a 10.933 abitanti – per cui il valore limite è pari a 69 unità lavorative;
- per l'anno 2018 la norma di riferimento per questo ente è l'art. 1, comma 228, l. 208/2015 e la capacità assunzionale è pari al 75% del costo delle cessazioni dell'anno 2017, in quanto il rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal Decreto Ministeriale citato nel precedente capoverso è inferiore alle 69 unità di cui al suddetto decreto, in quanto ne sono in servizio 63, divise tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato.
- non è realizzato il c.d. *overshooting* che consentirebbe di innalzare al 90% la capacità assunzionale detta in quanto appare rispettato il pareggio di bilancio nell'anno 2017, ma non sono stati lasciati spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate;

DATO ATTO che la legge 48/2017, di conversione del D.L. 14/2017, ha previsto particolari spazi assunzionali riservati al *turn-over* dei vigili urbani, prevedendo, la possibilità di utilizzare per le sole assunzioni di agenti di polizia i seguenti resti:

- anno 2018: 80% dei vigili cessati nel 2017;
- anno 2019: 100% dei vigili cessati nel 2018;

RICHIAMATA la deliberazione della Corte dei Conti n. 28/2015 – Sezione Autonomie – che chiarisce

- ✓ *il riferimento al triennio precedente inserito nell'art. 4, comma 3 del D.L. 78/2015 che ha integrato l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni”;*
- ✓ *con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso di anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;*
- ✓ *la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*
- ✓ *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*
- ✓ *i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.*

RICHIAMATE, con riferimento alla possibilità di utilizzare i resti assunzionali anni 2014 e 2015:

- la deliberazione n. 26/2015 della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie che, pronunciandosi circa la possibilità di deroga ai vincoli di cui all'art. 1, comma 424 della l. 190/2014 relativa al riassorbimento del personale in soprannumero delle province, ha interpretato nel senso che *“ gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011-2013, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; mentre, con riguardo al budget di spesa del biennio 2015-2016 (riferite alle cessazioni di personale intervenute nel 2014 e nel 2015), la capacità assunzionale è soggetta ai vincoli posti dall'art. 1, comma 424 della legge 190/2014 finalizzati a garantire il riassorbimento del personale provinciale”*;
- le deliberazioni n. 119/2015 e 306/2015 della Corte dei conti, Sezione di Controllo per la Regione Siciliana con le quali era stato chiarito che le previsioni di cui al comma 424 e ss. dell'art. 1 della Legge 190/2014, trovano applicazione nell'ordinamento della Regione siciliana;

ATTESO CHE l'Ente intestato non è comunque destinatario delle predette limitazioni e disposizioni in quanto **non ha maturato alcuna capacità assunzionale per gli anni 2014 e 2015**, per i quali dispone il predetto art.1, comma 424, l. 190/2014, non avendo registrato cessazioni di personale negli anni precedenti a nessun titolo.

ATTESO che il Comune ha visto negli ultimi anni un rilevante numero di cessazioni di personale e considerato che gli sforzi di razionalizzazione delle forme di gestione delle attività amministrative, realizzati anche introducendo e/o implementando le tecnologie informatiche nelle diverse procedure operative, non sono sufficienti a consentire l'ordinario svolgimento delle attività amministrative, con specifico riferimento a quelle che sono dirette alla erogazione di servizi alla cittadinanza ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'ente, appare non rinviabile la necessità di procedere a nuove assunzioni per la copertura almeno parziale del *turn over* che è avvenuto; tale necessità presenta un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente e non gestibile con l'utilizzazione di personale *part-time*.

RICORDATO che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui alle procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n. 81 del 24 settembre 2018 recante *“il piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020. Elenco annuale 2018. Approvazione della dotazione organica”*.

DATO ATTO che in base alle richiamate linee guida *“Il PTFP si sviluppa, come previsto dal citato art. 6 (del D.lgs. 165/2001), in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso*

d'anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo”;

CONSIDERATO che alla luce di un rinnovato esame della normativa vigente in merito al calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente e delle condizioni sancite dall'art. 3 della l.r. 27/16 e ss.mm.ii. la procedura di stabilizzazione, previa verifica della sussistenza dei requisiti, deve avvenire alle stesse condizioni giuridiche ed economiche sussistenti al 31.12.2015, che invece non erano state esattamente indicate nella citata deliberazione essendo prevista la stabilizzazione di tutta la platea dei lavoratori a tempo determinato a 24 ore settimanali e non a quelle, talora superiori, di effettiva contrattualizzazione alla data del 31 dicembre 2015, è necessario procedere alla modifica della citata deliberazione;

ATTESO inoltre, che alla luce dei rinnovati calcoli della capacità assunzionale l'Amministrazione, in virtù dell'ampio turn-over che si è verificato nell'Ente e che ha condotto all'esistenza di una maggioranza percentuale di profili professionali afferenti alle categorie B, laddove è ampiamente necessario che l'Ente, sussistendone i requisiti, si doti di profili professionali di categoria C, intende programmare e porre in essere le progressioni verticali all'interno dell'Ente nei limiti consentiti dalla normativa vigente.

EVIDENZIATO infatti che:

- l'art. 22, comma 15, del D. lgs n. 75/2017 (Decreto Madia) prevede nuovamente la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, seppur per il solo triennio 2018/2020, come avveniva nel regime normativo antecedente il 2009, con lo scopo di valorizzare e premiare le professionalità interne dei dipendenti della P.A., pur imponendo diversi vincoli oggettivi, finanziari e soggettivi (titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno, tetto del 20%, erosione capacità assunzionale, riduzione posti destinabili al personale interno), nella considerazione che la norma in parola presenta carattere derogatorio rispetto al principio generale di accesso alla pubblica amministrazione mediante concorso pubblico;
- il numero di posti per le procedure selettive riservate “non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria”;

RICHIAMATO al riguardo il parere della Corte dei Conti sez. Regionale di Controllo per la Campania n. 140/2018/PAR che, sulla scorta di una lettura costituzionalmente orientata della citata norma relativa al rapporto tra verticalizzazioni e accesso dall'esterno, pone il limite del 20% citato dalla norma per teste e non per valore finanziario, e pertanto è ammessa la progressione del personale per categoria solo nei limiti del 20% delle assunzioni programmate per relativa categoria, sulla scorta del quale sarebbe ammissibile una sola progressione verticale di personale da categoria B a categoria C.

CONSIDERATO il prospetto delle cessazioni avvenute e previste per gli anni dal 2015 al 2020 e le rispettive quote assunzionali dettagliatamente come segue:

ANNO 2015
NESSUNA CESSAZIONE

ANNO 2016

| CESSATI | RISPARMI | SOMME UTILI PER ASSUNZIONI |
|--|--------------------|--|
| Cessati nell'anno 2016 n. 3 unità di personale dipendente (1 cat. D4, 1 cat. B7 e 1 cat. C5) | <u>€ 96.805,74</u> | Somme per assunzioni nell'anno 2017 (75% della spesa dei cessati 2016) pari a € 72.604,30. |

ANNO 2017

| CESSATI | RISPARMI | SOMME UTILI PER ASSUNZIONI |
|---|--------------------|---|
| Cessati nell'anno 2017 n. 1 unità di personale dipendente (1 cat. C5) con qualifica di Agente di polizia municipale | <u>€ 31.072,74</u> | Somme per assunzioni nell'anno 2018 pari a €24.858,20 (80% dei cessati della polizia municipale 2017) |

ANNO 2018

| CESSATI | RISPARMI | SOMME UTILI PER ASSUNZIONI |
|--|--------------------|--|
| Cessati nell'anno 2018 n. 3 unità di personale dipendente (1 cat. B6, 1 cat. B7 e 1 cat. C5 -P.M.) | <u>€ 89.886,66</u> | Somme per assunzioni nell'anno 2019 pari a €43.569,74 (75% della spesa dei cessati 2018 non P.M.) + €31.793,67 destinate ad agenti di P.M. (100% del turn-over 2018) |

ANNO 2019

| CESSATI | RISPARMI | SOMME UTILI PER ASSUNZIONI |
|--|--------------------|---|
| A cessare nell'anno 2019 per raggiunti limiti età n. 1 unità di personale dipendente a tempo pieno e indeterminato cat. A5 | <u>€ 24.984,90</u> | Somme per assunzioni nell'anno 2020 a normativa vigente pari a €18.738,70 (75% della spesa dei cessati 2019 non P.M.) |

ATTESO CHE la capacità assunzionale per gli anni 2019 e 2020 è determinata a legislazione vigente e pertanto può essere soggetta a rideterminazione in qualsiasi momento.

DATO ATTO che, sulla scorta delle suesposte risorse assunzionali, il piano occupazionale ordinario anni 2018/2020, secondo le indicazioni dell'Amministrazione sarebbe il seguente:

ANNO 2018 – RISORSE PARI A €97.462,50

| | | |
|---|--|---|
| Trasformazione contratto part-time a tempo indeterminato h.26 in full-time h36 di Istruttore Direttivo - Assistente Sociale - Cat. D1 | BUDGET NECESSARIO € 9.005,00 | Modalità: Trasformazione di contratto da part-time a full-time. |
| Trasformazione di 3 contratti a tempo indeterminato e part-time cat. B1 h. 20 a ore h. 30 – profilo professionale-esecutore - | BUDGET NECESSARIO €7.572,74 x3 PARI A € 22.718,22 | Modalità: Trasformazione di contratto da part-time a full-time. |

| | | |
|--|--|---|
| Assunzione di numero 2 Agenti di Polizia Municipale cat- C1 a h.36 | BUDGET NECESSARIO €30.680,38 x 2 = €61.360,76 | Modalità reclutamento: concorso pubblico, previo esperimento di mobilità. |
|--|--|---|

Resti: € 4.378,52

ANNO 2019 – RISORSE PARI A €79.741,93

| | | |
|--|---------------------------------|---|
| Assunzione di un Agente di P.M. Categoria C1 h.36 | BUDGET NECESSARIO €30.680,38 | Modalità reclutamento: concorso pubblico, previo esperimento di mobilità. |
| Assunzione di un collaboratore amministrativo-contabile cat- C1 a tempo pieno e indeterminato h.36 | BUDGET NECESSARIO €30.680,38 | Modalità reclutamento: concorso pubblico, previo esperimento di mobilità. |

Resti: 18.381,17

ANNO 2020- RISORSE PARI A €37.119,87

| | | |
|--|----------------------------------|---|
| Assunzione di un Agente di P.M. a h.21 cat- C1 | BUDGET NECESSARIO €17.896,90 | Modalità reclutamento: concorso pubblico, previo esperimento di mobilità. |
| Selezione per progressioni verticali cat. C1 | BUDGET DISPONIBILE €18.380,13 | concorso interno riservato ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. 75/2017 |

Resti: €842,84 + resti da progressioni.

CONSIDERATO che il d.lgs. 75/2017 all'art. 20 ha introdotto nuove norme volte al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni e discipline di reclutamento speciale del personale precario da svolgersi nel triennio 2018/2020, rivolte ai soggetti in possesso dei requisiti di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 20;

VISTA, a tale riguardo, la circolare n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto "indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";

PRESO ATTO che con la citata circolare il Dipartimento della Funzione Pubblica, dopo aver evidenziato che l'articolo 20 del D.lgs. 75/2017 prevede che le procedure di reclutamento speciale ivi previste devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, ha espresso, al par. 3.2.2., l'indicazione che, nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale ex art. 6-ter del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni possono, comunque, procedere all'attuazione delle misure previste dal predetto articolo 20 a partire dal 2018, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti in pianta organica;

VISTO il citato art. 20 del d.lgs. 75/2017 che detta speciali disposizioni volte ad offrire una tutela rispetto a forme di precariato protrattesi nel tempo, valorizzando, nel rispetto delle regole di cui all'art. 97 Cost., le professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di ciascuna amministrazione.

VISTO il comma 3 del più volte richiamato art. 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, per effetto del quale ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini della stabilizzazione del precariato, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28;

VISTO il conforme disposto previsto dall'art. 3, comma 1, della L.r. 27/2016, che ha potenziato le capacità assunzionali degli enti interessati ai processi di stabilizzazione, prevedendo che i Comuni possono aggiungere, al limite finanziario fissato dall'art. 35, comma 3 bis del D.lgs. 165/2001, le risorse previste dal citato art. 9, comma 28, ottavo periodo, D.l. 78/2010 convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122 e ss.mm.ii. in misura non superiore al loro ammontare medio per il triennio anteriore al 2017, a condizione che siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;

VISTO, relativamente alle assunzioni a tempo determinato, l'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 come convertito, che prevede che le limitazioni previste dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 conv. in legge 122/2010, 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'art. 1 della legge 296/2006. In quest'ultimo caso, la spesa complessiva **non può superare quella sostenuta nel 2009**, come chiarito dalla Corte dei Conti;

VISTO l'articolo 14 comma 24-bis D.L. 78 2010 il quale recita: *“I limiti previsti ai sensi dell'articolo 9, comma 28, possono essere superati limitatamente in ragione della proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle regioni a statuto speciale, nonché dagli enti territoriali facenti parte delle predette regioni, a valere sulle risorse finanziarie aggiuntive appositamente reperite da queste ultime attraverso apposite misure di riduzione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Restano fermi, in ogni caso, i vincoli e gli obiettivi previsti ai sensi del presente articolo. Le predette amministrazioni pubbliche, per l'attuazione dei processi assunzionali consentiti ai sensi della normativa vigente, attingono prioritariamente ai lavoratori di cui al presente comma, salva motivata indicazione concernente gli specifici profili professionali richiesti.*

VISTO l'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016, che ha espressamente escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo

determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del T.U.E.L. di cui al D. Lgs. n.267/2000.

VISTO l'art. 4, comma 6 del D.L. 101/2013, convertito con modificazioni dalla legge 125/2013 e ss.mm.ii. secondo il quale *“A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2016, al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, le amministrazioni pubbliche possono bandire, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, nonché dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonché a favore di coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione del presente decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici. Il personale non dirigenziale delle province, in possesso dei requisiti di cui al primo periodo, può partecipare ad una procedura selettiva di cui al presente comma indetta da un'amministrazione avente sede nel territorio provinciale, anche se non dipendente dall'amministrazione che emana il bando. Le procedure selettive di cui al presente comma possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50 per cento, in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”*

VISTO l'art. 30 della L.R. 5/2014 che ha recepito le disposizioni statali sulla stabilizzazione del personale precario di cui al citato D.L. 101/2013, convertito con modificazioni dalla Legge 125/2013.

DATO ATTO CHE :

- la l.r. 8 maggio 2018, n. 8, recante “Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2018. Legge di stabilità regionale” e in particolare l'art. 26, dispone in materia di stabilizzazione dei precari delle autonomie locali come norma di completamento ai citati artt. 3 della l.r. 27/2016 e 20 del D.lgs. 75/2017;
- il suddetto art. 26, in particolare, conferma ai commi 6, 7, e 8 la copertura finanziaria ventennale dal 2019 al 2038 relativa alle procedure di stabilizzazione;

PRESO ATTO che attualmente risultano in servizio presso l'Ente, in forza delle disposizioni legislative regionali di settore via via emanate ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. f) dello Statuto di autonomia, n. 31 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, tutti provenienti dal bacino dei lavoratori socialmente utili impegnati in progetti di pubblica utilità attivati dal Comune o da enti privati, e ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della l.r. 5/2014, il cui rapporto è stato da ultimo, prorogato con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 27.12.2017.

ATTESO che

- da tale elenco ad oggi potrebbe esser prevista la fuoriuscita di un dipendente con contratto a tempo determinato e part-time a 32h – cat. C, profilo professionale Agente di Polizia Municipale, in quanto assunto con contratto a tempo indeterminato presso altra Amministrazione;
- stante la clausola risolutiva espressa esistente nel contratto stipulato dal predetto dipendente, per la cui definitiva immissione nei ruoli di altra amministrazione è sottoposto all'esito favorevole di ricorso giurisdizionale pendente che deve ancora esser deciso nel merito;
- nel caso di definizione favorevole per il dipendente contrattista del diritto all'assunzione definitiva *sub iudice* renderebbe incompatibile la relativa stabilizzazione con la natura stessa delle misure volte al superamento del precariato nella pubblica amministrazione, ma soprattutto con l'impianto normativo e le finalità socio-assistenziali sottese alle leggi regionali che hanno dato luogo alla formazione e all'impiego presso gli enti territoriali della platea dei lavoratori "socialmente utili", assunti senza il previo esperimento di alcuna selezione pubblica e pertanto in indubbio contrasto con i principi costituzionali enunciati dall'art. 97 della Carta Costituzionale, oggi confluiti, per evoluzione giurisprudenziale e normativa nell'elenco suddetto di cui alla l.r. 5/2014; vieppiù che dette ragioni risultano condivise dal competente assessorato regionale che stanziava per lo stesso lavoratore somme a valere sul fondo ordinario cui si aggiungono somme da bilancio dell'ente stante la contrattualizzazione a 32 ore alla data del 31 dicembre 2015, per cui, peraltro, l'inserimento nell'elenco della platea dei dipendenti per cui si intende avviare la stabilizzazione comporterebbe l'assenza della necessaria copertura finanziaria, come si evince da prospetto di cui appresso;
- la relativa stabilizzazione può pertanto essere inserita con riserva;

DATO ATTO CHE:

- il tenore dell'art. 3 della L.R. 27/2016 più volte citata si sofferma sulla necessità che il piano delle stabilizzazioni sia determinato nel rispetto del proprio fabbisogno e delle disponibilità di organico, **fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali e le norme di contenimento della spesa di personale, ...**, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le assunzioni secondo le procedure di cui al presente comma sono regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, che, per singola unità lavorativa, in termini di costo complessivo annuo e di giornate lavorative nonché per gli aspetti connessi all'inquadramento giuridico ed economico, è uguale a quello relativo al contratto a tempo determinato in essere al 31 dicembre 2015.
- in particolare il comma 4 prevede che "per le finalità previste dall'articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 è autorizzata per gli anni 2017 e 2018 la proroga delle graduatorie adottate in applicazione dell'articolo 4, comma 6, del decreto legge n. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 125/2013, e in applicazione dell'articolo 1, comma 558, della legge n. 296/2006, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Sono altresì prorogate le graduatorie adottate in relazione ai processi di stabilizzazione di cui all'articolo 6 della legge regionale 29 dicembre 2010, n. 24.
- "6. Per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, titolari di contratto a tempo determinato, effettuate dai soggetti di cui al comma 10, lettere a) e d), con le procedure richiamate dal presente articolo, a decorrere dalla data di assunzione, per l'intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto previsto dal medesimo comma 10 e con le medesime modalità, parametrato in base ai soggetti assunti".
- 8. "La mancata, ingiustificata, conclusione da parte dei comuni, entro il termine del 31 dicembre 2020, dei processi di stabilizzazione ai sensi del presente articolo, nella

misura consentita dalle vigenti disposizioni, sussistendo i presupposti di cui ai commi 1 e 2, a decorrere dal 2021 comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun comune in misura pari alla spesa sostenuta dall'ente di cui al comma 18 per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma”.

- “9. Il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'articolo 30, comma 3, e dall'articolo 32 della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni, per le finalità volte al superamento del precariato è prorogato al 31 dicembre 2019. Intendendo dunque la possibilità di proroga al 31/12/2019 dei rapporti in essere”.
- “10. La Regione garantisce la copertura del fabbisogno finanziario degli enti utilizzatori per l'onere relativo al personale a tempo determinato prorogato ai sensi del comma 9, nei limiti della spesa complessivamente sostenuta dall'ente nell'anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31 dicembre 2015, secondo le seguenti modalità:

a) per i comuni si provvede mediante l'utilizzo di parte del Fondo di cui all'articolo 30, comma 7, della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni nonché, per la quota complementare a carico degli enti utilizzatori alla data del 31 dicembre 2015, mediante utilizzo di parte delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun comune;

PRESO ATTO che le recenti disposizioni normative nazionali e regionali sono state formulate con l'obiettivo di garantire l'uscita dal precariato ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, commi 1 e 2 del decreto legislativo 75/2017.

CONSIDERATO altresì, che il precitato art. 20, comma 2, consente alle amministrazioni, per il triennio 2018-2020, di bandire procedure concorsuali riservate al personale non dirigenziale che possiede i seguenti requisiti:

- a) risulti titolare, successivamente alla data del 28 agosto 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

CONSIDERATO che sussistono i requisiti e presupposti di cui all'art. 20 comma 2 del D.lgs. 75/2017, dell'art. 3 della L.R. 27/2016 e dell'articolo 26 della legge regionale n. 8/2018 per avviare il processo di stabilizzazione, posto che:

- tutti i lavoratori risultano in servizio presso il Comune di Santa Flavia da oltre dieci anni, alla data del 31.12.2017, hanno maturato oltre tre anni di servizio negli ultimi otto anni;
- che permangono le comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati in quanto i lavoratori a tempo determinato contribuiscono ad assicurare i servizi indispensabili che consentono l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente,
- che le procedure di stabilizzazione del personale precario presuppongono la verifica della sussistenza di tutti i requisiti e presupposti finanziari, ivi compresa la capacità di sostenere, a regime, la spesa di personale derivante dallo speciale processo di reclutamento transitorio;
- la stipula dei contratti a tempo indeterminato a conclusione del processo di stabilizzazione è necessariamente subordinata all'emanazione dei decreti di finanziamento, in applicazione della vigente normativa da parte dei competenti organi della Regione siciliana;

ATTESO che:

- con il presente atto si avvia il percorso di accertamento degli ulteriori presupposti di cui al citato art. 3 della L.R. 27/2016 e art. 26 della l.r. 8/2018 in ragione del permanere del fabbisogno organizzativo e delle comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi

già erogati in quanto i lavoratori a tempo determinato contribuiscono all'erogazione di servizi indispensabili che consentono di assicurare l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente, per cui è necessario verificare la sussistenza di tutti i requisiti e presupposti finanziari, ivi compresa la capacità di sostenere, a regime, la spesa di personale derivante dallo speciale processo di reclutamento transitorio;

- in ogni caso la stipula dei contratti a tempo indeterminato a conclusione del processo di stabilizzazione è necessariamente subordinata all'emanazione dei decreti di finanziamento, in applicazione della vigente normativa da parte dei competenti organi della Regione siciliana;

DATO ATTO che:

- si è proceduto ad autorizzare le proroghe fino al 31.12.2018 dei rapporti di lavoro in essere, evidenziando, in coerenza con quanto contenuto nella circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017 che tale proroga è funzionale alla stabilizzazione e non si pone in contrasto con le regole stabilite dall'art. 19 del D.lgs. 81/2015, trattandosi di un regime speciale;
- sono presenti graduatorie valide per il reclutamento di personale appartenente al bacino dei precari dell'Ente cui potrà attingersi per la copertura dei corrispondenti profili professionali;
- l'elenco dei 31 dipendenti a tempo determinato e parziale in servizio è inserito nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, l.r. 5/2014 ed è in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 2, del D.lgs. 75/2017 e della l.r. 27/2016;

CONSIDERATO che:

- la stabilizzazione del personale precario utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non costituisce un diritto soggettivo del lavoratore a termine, ma una scelta organizzativa dell'ente che deve svolgersi in coerenza con il PTFFPP di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- Parimenti la Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Regione Siciliana, nella deliberazione del 6.11.2014 n. 192/PAR, evidenzia che la programmazione presuppone la ricognizione dell'effettivo fabbisogno di personale dell'ente, in relazione, fra l'altro, alle funzioni istituzionali da svolgere, ai carichi di lavoro, alle risorse finanziarie a disposizione; il percorso programmatico viene compiuto sulla base dell'analisi delle necessità oggettive, non costituisce di certo uno strumento che possa giustificare di per sé un ampliamento della dotazione organica, sorretto dall'unica necessità di soddisfare l'esigenza di procedere a nuove assunzioni o alla stabilizzazione dei lavoratori precari;
- afferma ancora la Corte che “il problema non è stabilire se la necessità di stabilizzare il personale precario debba influenzare e condizionare la programmazione, ma, semmai, comprendere se, dopo aver effettuato l'analisi del fabbisogno, in funzione delle esigenze effettive dell'ente, emerga o meno la necessità di utilizzare dei profili professionali che, in concreto, coincidono con quelli del personale precario in atto utilizzato al Comune”;

VALUTATA, pertanto, la volontà di questa Amministrazione Comunale a voler proseguire il percorso di stabilizzazione, previa verifica della sussistenza di tutti i requisiti e presupposti anche finanziari, previsti da tutte le norme richiamate, ivi compresa la capacità di sostenere a regime la spesa di personale derivante dallo speciale processo di reclutamento transitorio, ove ci si dovesse avvalere della facoltà, prevista dall'art. 3, comma 1, della l.r. 27/2016 oltre che dell'art. 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017, di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate

alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse per assunzioni flessibili nei limiti del loro ammontare medio nel triennio previsto dalla norma;

CONSIDERATO che per dare puntuale esecuzione alle procedure di stabilizzazione è necessario predisporre apposita attività ricognitoria, di concerto tra l'Amministrazione e i Responsabili di Area, in modo tale che, tenendo conto dell'attuale dotazione organica e dei fabbisogni di personale programmati in coerenza con gli obiettivi strategici e di mandato si verifichino le seguenti condizioni:

- 1) sussistenza in capo al Comune dei requisiti e presupposti previsti dall'art. 20 del D.lgs. 75/2017 e dall'art. 3 della L.r. 27/2016 per l'avvio del piano di reclutamento speciale;
- 2) individuazione della capacità assunzionale ordinaria, analiticamente determinata con riferimento ai risparmi da cessazioni e vincoli normativi vigenti, con l'indicazione della quota di capacità assunzionale che deve necessariamente essere destinata al reclutamento ordinario e della quota destinata all'attuazione delle stabilizzazioni di cui alla l.r. 27/2017 e ss.mm.ii. come coordinata con la "legge Madia" più volte richiamata;
- 3) indicazione delle risorse assunzionali aggiuntive previste ex art. 3, comma 1, l.r. 27/2016, quantificate nei limiti di cui al comma 3 dell'art. 20 del D.lgs. 75/2017, che possono essere destinate al reclutamento speciale dei precari di cui al superiore punto 2);
- 4) il numero dei contratti a tempo indeterminato, con l'indicazione di eventuale regime orario part-time che non può essere inferiore a quello in essere con il lavoratore al 31 dicembre 2015 (senza considerare eventuali aumenti orari determinati da specifiche contingenze o necessità di servizio), che possono essere stipulati, ed il tempo di attuazione e conclusione del piano straordinario, compatibile con gli strumenti del ciclo di bilancio;
- 5) le modalità di svolgimento delle procedure di reclutamento e i criteri di svolgimento delle procedure proposte, nell'ipotesi in cui il piano ipotizzi una applicazione parziale rispetto ai soggetti in astratto in possesso dei requisiti;

VISTO l'elenco di cui all'**Allegato A** al presente atto, predisposto dal Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, contenente i nominativi dei dipendenti in servizio con contratto a tempo parziale e determinato, inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della L.r. 5/2014 e ss.mm.ii. e verificato che gli stessi posseggono i requisiti di cui all'art. 20 del D.lgs. 75/2017, comma 2;

VISTO il **DDG 60 del 17 aprile 2018** con cui è stato approvato il piano di riparto programmatico per l'anno 2018 delle somme relative al fondo straordinario art. 30, comma 7, della l.r. 5/2014 e ss.mm.ii., **con il quale è stata assegnata a questo ente la somma pari a Euro 266.618,50;**

PRESO ATTO della deliberazione di Giunta Municipale n. 79 del 24.09.2018, esecutiva, con cui è stata effettuata la ricognizione annuale delle situazioni di sovrannumero e/o di esubero ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 che ha restituito esito negativo in quanto i responsabili di Area preposti alle strutture di vertice nell'attuale organizzazione hanno attestato – con documentazione agli atti dell'ufficio direzione amministrativa – di situazioni di soprannumerarietà come definite dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 28.04.2014;

RITENUTO CHE il Comune di Santa Flavia rispetta i seguenti presupposti, requisiti e condizioni e vincoli per poter procedere ad assunzioni di personale:

1. il Comune con il presente atto provvede alla rideterminazione della dotazione organica ex art. 6 del D.lgs. 165/2001 e delle linee di indirizzo emanate come da excursus di cui in premessa;
2. il Comune ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. non rilevando alcuna eccedenza, né sovrannumero;
3. il Comune si è dotato del Piano delle azioni Positive di cui all'art. 48 del d.lgs. 198/2006 con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 24 settembre 2018 esecutiva;
4. il Comune ha attivato regolarmente e implementato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.D.L. 66/2014 e ss.mm.ii.;
5. il Comune ha approvato il piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
6. risultano rispettati i vincoli del pareggio pareggio di bilancio anno 2016, come da trasmissione con modalità telematiche alla RGS dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo 2017 ex art. 1, comma 723 della legge n. 208/2015;
7. i dati di pre-consuntivo 2017 evidenziano il rispetto del predetto obbligo normativo anche per l'esercizio finanziario 2017;
8. è previsto che allo stato delle informazioni in possesso dell'ufficio finanziario il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato per il 2018;
9. il Comune non è in condizione di deficitarietà strutturale, né in stato di dissesto finanziario;
10. la spesa di personale nell'anno 2017, secondo i dati di preconsuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio 2011/2013 come prescritto e determinato dall'articolo unico, comma 557 e ss., della legge 296/2006 c.d. legge finanziaria per il 2007 risultando tale dato medio pari a **Euro 2.268.605,38**;

ATTESO CHE:

- Le attestazioni di cui ai punti da 6 a 10 del precedente capoverso sono state effettuate dal responsabile dell'ufficio finanziario giusta nota prot. 17815 del 20 settembre 2018;
- È in fase di approvazione il bilancio di previsione 2018/2020;
- non è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2017 e la conseguente trasmissione alla BDAP dei dati relativi ai predetti atti;

CONSIDERATO che l'Ente ha ricevuto censure da parte della Corte de Conti sezione controllo giusta deliberazione n. 95/2018/PRSP ed è ancora in fase di approvazione delle misure correttive di cui all'art. 148-bis del D.lgs. 267/2000 e che uno dei rilievi su cui si attende la pronuncia della Sezione di Controllo sui rendiconti 2015 e 2016 è il possibile sfioramento del patto di stabilità è *in re ipsa* che il presente provvedimento, per la parte relativa allo sblocco delle capacità assunzionali, è subordinata al definitivo superamento dei predetti rilievi, dovendosi applicare l'eventuale sanzione a far data dall'anno successivo a quello di contestazione della violazione.

DATA la natura della selezione interamente riservata, non si procede al previo esperimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del decreto legislativo 165/2001 s.m.i., né della procedura di cui all'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2001, così come da parere della Corte dei Conti – sezione di controllo per la Sicilia – n. 195/2018;

RITENUTO CHE il concreto avvio del processo di stabilizzazione rimane subordinato all'emanazione dei decreti di finanziamento, fermo restando che per la stabilizzazione non verranno utilizzati i resti assunzionali c.d. "ordinari", ma ove necessario, la media del triennio 2015/2017 del tetto delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla Legge 122/2010, elevati dall'utilizzo delle risorse appositamente individuate con legge dalla regione siciliana ex art. 3, comma 2 della L.R. 27/2016 ed ex articolo 26 comma 5 della L.R. 8/2018 così come certificati dall'ufficio ragioneria.

POSTO CHE, fino al termine delle procedure di cui sopra, non saranno instaurati ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, per le professionalità interessate dalle predette procedure;

DATO ATTO che le risorse finanziarie aggiuntive utilizzabili per le stabilizzazioni ex D.lgs. 75/2017 e Circolare Fp 3/2017, come trasmesse dall'ufficio personale e finanziario, sono:

- Spesa a carico dell'Ente anno 2015 lavoro flessibile: Euro 528.432,40
- Spesa a carico dell'Ente anno 2016 lavoro flessibile: Euro 489.694,00
- Spesa a carico dell'Ente anno 2017 lavoro flessibile: Euro 434.099,08

DATO ATTO che la media del triennio testé considerato di costo per lavoro flessibile è pari a Euro 484.075,15

DATO ATTO che il limite di spesa relativo all'anno 2009 per la medesima voce di costo ex art. 9 del D.l. 78/2010 è pari a Euro 362.276,06 e pertanto non può essere superato e tale è il costo massimo utilizzabile per le stabilizzazioni del personale precario.

ATTESO che il costo per la stabilizzazione del personale precario a tempo determinato e parziale delle 31 unità lavorative in servizio alle ore contrattualizzate al 31.12.2015 è pari a Euro 589.163,00 e può essere coperto dal contributo regionale per euro 266.618,50 + 322.544,50 di cui alla spesa ex art. 9 del D.l. 78/2010;

RITENUTO di programmare le assunzioni mediante stabilizzazione come segue:

ANNO 2018

PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE RISERVATE

La tabella che segue sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure che l'ente intende stabilizzare, ai sensi della l.r. 27/2016 e 8/2018:

| CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE | UNITÀ | MODALITÀ | ORARIO SETTIMANALE |
|-----------|----------------------------------|-------|-----------------------------------|--------------------|
| B | ESECUTORE AMMINISTRATIVO TECNICO | 25 | UTILIZZO GRADUATORIA L.R. 24/2010 | 24 H |
| B | ESECUTORE TECNICO | 1 | UTILIZZO GRADUATORIA L.R. 24/2010 | 28H |

| | | | | |
|---|---|---|--|-----|
| D | ESECUTORE AMMINISTRATIVO | 1 | UTILIZZO GRADUATORIA L.R. 24/2010 | 30H |
| C | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO TECNICO | 2 | CONCORSO – PROCEDURA STABILIZZAZIONE | 24H |
| C | AGENTE P.M. | 1 | CONCORSO – PROCEDURA STABILIZZAZIONE | 32H |

ANNO 2019 (CON RISERVA)

| | | | | |
|---|-------------|---|--|-----|
| C | AGENTE P.M. | 1 | CONCORSO – PROCEDURA STABILIZZAZIONE | 32H |
|---|-------------|---|--|-----|

DATO ATTO pertanto che per l'anno 2018 è programmato l'avvio delle procedure di stabilizzazione avviate per la stabilizzazione di n. 27 posti di cat. B part-time e 4 cat. C part-time a tempo indeterminato da reclutare mediante le procedure di cui alla Legge 56/87 e gravante sul budget aggiuntivo di cui all'art. 3 della L.R. n. 27/2016 come modificato ed integrato dall'art. 26 della L.R. n. 8/2018 e sulla quota di lavoro flessibile ex art. 9, comma, 28 del D.lgs. 78/2010 nei limiti necessari ad integrare il contributo regionale;

ATTESO CHE:

- stante la natura della selezione interamente riservata, non si procede al previo esperimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del decreto legislativo 165/2001 s.m.i., mentre è previamente attivata la procedura di cui all'art.34 bis del D.lgs. n. 165/2001, così come disposto dalla Circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017.
- in applicazione e ai sensi dell'art.20 del D.Lgs n. 75/2017, dell'art.30 L. R. 20/01/2014, n. 5 e dell'art. 3 della L.R. n.27/2016, e dell'articolo 26 della l.r. 8/2018, la stabilizzazione tramite il piano di reclutamento speciale previsto in via transitoria per il personale precario di categoria C avviene previa selezione riservata pubblica per titoli ed esami.
- il concreto avvio del processo di stabilizzazione rimane subordinato all'emanazione dei decreti di finanziamento, fermo restando che per la stabilizzazione non verranno utilizzati i resti assunzionali c.d. "ordinari".

PRESO ATTO CHE è necessario, comunque, approvare la nuova dotazione organica per tutto quanto previsto in premessa definitivamente superando l'ultima approvata giusta deliberazione di Giunta Municipale n. 107 del 30.12.2014 prevedendo, nel limite del predetto tetto di spesa massimo pari alla spesa media del triennio 2011/2013, tutti i posti esistenti e ricoperti e quelli derivanti dalla presente programmazione triennale;

VISTA la nuova dotazione organica predisposta ai sensi delle linee guida di cui al superiore

decreto che riassume i posti occupati, i posti previsti nel fabbisogno e le stabilizzazioni di cui all'All. B;

DATO ATTO che la i posti riservati alle procedure di stabilizzazione non superano il 50% dei posti presenti e disponibili in dotazione organica;

RITENUTO che l'approvazione della nuova dotazione organica determina il definitivo superamento dei profili professionali di iniziale inquadramento del personale, valendo a ciò quanto esigibile sulla scorta della professionalità acquisita e della categoria di appartenenza per cui tutte le mansioni sono astrattamente esigibili;

ACQUISITO il parere del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria espresso ex artt. 49 e 147-bis del D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. , allegato alla presente;

DATO ATTO del parere di regolarità tecnica contenuto in tutta la parte motiva dell'atto espresso dal proponente Segretario Generale, n.q. di responsabile della Direzione Amministrativa, a norma del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, che attesta la correttezza dell'istruttoria e subordina l'efficacia del presente atto al verificarsi delle condizioni di cui in parte motiva, nonché al favorevole esito del parere dell'OREF e dell'effettivo mantenimento a regime del contributo regionale e della verifica di sostenibilità finanziaria dei percorsi assunzionali e di avvio delle stabilizzazioni del personale precario.

RITENUTO necessario provvedere all'acquisizione del parere del Collegio dei revisori;

ATTESA la competenza della Giunta Municipale;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D.lgs. 267/2000;
- il D. n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014;
- la Legge 190/2014;
- la legge 208/2015 e ss.mm.ii.;
- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

PROPONE

1. **APPROVARE** le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. **APPROVARE** il superiore programma triennale del fabbisogno del personale 2018/2020, elenco annuale 2018, meglio descritto e articolato in premessa che contiene il piano per le stabilizzazioni del personale precario in servizio presso l'Ente di cui all'elenco ex art. 30 l.r. 5/2014 che saranno assunti con procedura riservata di cui all'all. A;
3. **APPROVARE** la nuova dotazione organica dell'Ente **all. B**;
4. **DARE ATTO** che la predetta dotazione organica è elaborata ai sensi delle linee guida del ministero della Funzione Pubblica in attuazione del novellato art. 6-ter del D.lgs. 165/2001;

5. **DARE ATTO** che la spesa di personale complessiva della nuova dotazione organica non supera la media del triennio 2011/2013;
6. **DARE ATTO** che l'esecuzione del presente provvedimento è subordinata all'approvazione dei documenti contabili assenti di cui in premessa, nonché alla comunicazione dei dati in BDAP, approvazione Piano della Performance 2018/2020;
7. **DARE ATTO** che il percorso di stabilizzazione è subordinato alle fonti di finanziamento regionali e ferma restando la verifica della sostenibilità dello stesso a regime, specie in considerazione dell'utilizzo della quota necessaria di lavoro flessibile del triennio 2015/2017 nel tetto del 2009;
8. **DARE ATTO** che, per tutto quanto sopra, l'avvio delle procedure per le stabilizzazioni è programmata per l'anno 2019 e 2020;
9. **DARE MANDATO** al Responsabile dell'Area servizi finanziari di curare la trasmissione della presente all'OREF al fine dell'acquisizione del parere necessario a cui è ulteriormente condizionata la presente deliberazione;
10. **DARE MANDATO** alla Responsabile dell'Area Affari Generali a trasmettere la presente alle OO.SS. E alle RSU;
11. **RISERVARSI** di procedere, con successivo atto, a prorogare i contratti dei precari in servizio, nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione avviate;
12. **DARE ATTO** che la presente programmazione è rivedibile e modificabile in ogni momento;
13. **DARE ATTO** che la presente costituisce allegato obbligatorio al DUP 2018/2020;
14. **DISPORRE** che la presente sia trasmessa al sistema SICO entro 30 gg. dall'adozione e all'Assessorato Regionale Autonomie Locali, a cura dell'ufficio personale;
15. **TRASMETTERE** ai Responsabili delle Aree Affari Generali, Servizi Finanziari e Ufficio personale per l'adozione degli atti conseguenti;
16. **DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile stante l'approssimarsi della fine dell'esercizio 2018;
17. **PUBBLICARE** la presente all'Albo pretorio on -line entro il termine di giorni tre dall'adozione della stessa ai sensi e per gli effetti di cui alla l.r. 11/2015, nonché per estratto in modo permanente nella apposita sezione del sito.

Santa Flavia, 13 dicembre 2018



IL SINDACO
SALVATORE SANFILIPPO

PER L'ISTRUTTORIA
IL SEGRETARIO GENERALE
MARIAGIOVANNA MICALIZZI

COMUNE DI SANTA FLAVIA - PA

ALLEGATO A

elenco lavoratori contrattisti di cui alla l.r. 5/2014 e ss.mm.ii. -

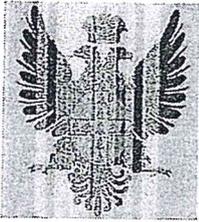
| DATI LAVORATORE | | | RIFERIMENTO NORMATIVO | | Categoria | Data stipula 1° contratto |
|-----------------|-------------|----------------------|---|---------------------------|-----------|------------------------------|
| N. | COGNOME | NOME | LL.RR. 85/95 e/o 16/06 | LL.RR. 21/03 e/o 27/07 | | |
| | | | (segnare con "X" la parte interessata) | | | |
| 1 | AFFATIGATO | ANDREA | | X | C1 | 13/12/2005 |
| 2 | ALIOTO | ROSA MARIA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 3 | AVANZATO | ANNA MARIA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 4 | CALDERONE | MAURIZIO | | X | C1 | 13/12/2005 |
| 5 | CALTAGIRONE | ROSALINDA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 6 | CHIELLO | GIUSEPPE | | X | C1 | 13/12/2005 |
| 7 | D'ACQUISTO | ELVIRA MARIA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 8 | D'AMATO | MARIA GRAZIA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 9 | D'AMICO | FRANCESCO | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 10 | D'AMICO | PATRIZIA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 11 | DI BERNARDO | CLAUDIA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 12 | DI LEONARDO | ANGELA Maria Letizia | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 13 | DI MATTEO | TIZIANA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 14 | GIAMMANCO | TERESA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 15 | GIARGIANA | DIEGO MASSIMO | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 16 | LA BARBERA | MARIA ANNA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 17 | LO COCO | GIOVANNA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 18 | LO MEO | MARIA VINCENZA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 19 | MISCIUTO | MARIA ANTONIA | | X | B1 | 01/05/2007 |
| 20 | MONGIOVI' | DONATELLA | | X | B1 | 01/05/2007 |
| 21 | RASPANTI | ANNA MARIA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 22 | SAVONA | NINFA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 23 | SCAFIDI | NANCY ANN | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 24 | SCIANNA | IGNAZIA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 25 | TOIA | MARIA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 26 | TUTINO | ANTONINO | | X | C1 | 24/10/2006 |
| 27 | VENTURI | VINCENZA | | X | B1 | 13/12/2005 |
| 28 | ADELFO | GIUSEPPINA | X | | B1 | 17/12/2001 |
| 29 | D'AGATI | PAOLO | X | | B1 | 17/12/2001 |
| 30 | FRICANO | ROSALIA | X | | B1 | 17/12/2001 |
| 31 | PAGANO | GIOVANNA | X | | B1 | 17/12/2001 |

COMUNE DI SANTA FLAVIA – PA

Costo Nuova Dotazione Organica Ccni 2016/2018

AII. B

| Categoria | POSTI PREVISTI | | POSTI OCCUPATI | | POSTI DISPONIBILI | | COSTO ANNUO UNITARIO | COSTO ANNUO TOTALE |
|---------------|----------------------|---|----------------|----------------|-------------------|---|----------------------|---------------------|
| | tempo pieno | tempo parziale | tempo pieno | tempo parziale | tempo pieno | tempo parziale | | |
| D6 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 44.465,00 | 133.395,00 |
| D4 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 40.903,00 | 40.903,00 |
| D3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 39.984,00 | 39.984,00 |
| D1 | 2 | 0 | 1 | 1 h26 | 1 | 0 | 33.368,00 | 66.736,00 |
| C5 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 35.143,00 | 210.858,00 |
| C4 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 33.200,00 | 66.400,00 |
| C1 | 5 | 5 di cui: 1 h21 + 4 da stabilizzare (2 h24+2 h32) | 0 | 0 | 5 | 5 di cui: 1 h21 + 4 da stabilizzare (2 h24+2 h32) | 29.793,00 | 259.033,58 |
| B7 | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 31.327,00 | 156.635,00 |
| B6 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 30.230,00 | 30.230,00 |
| B4 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 29.280,00 | 29.280,00 |
| B1 | 0 | 30 di cui: 3 h30+ 27 da stabilizzare (25 h24+1 h28+1 h30) | 0 | 3 h20 | 0 | 30 di cui: 3 h30+ 27 da stabilizzare (25 h24+1 h28+1 h30) | 26.497,00 | 550.548,78 |
| A5 | 4 di cui 1 a cessare | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 27.743,00 | 110.972,00 |
| TOTALE | 31 | 35 | 25 | 4 | 6 | 35 | | 1.694.975,36 |



COMUNE DI SANTA FLAVIA
(Città Metropolitana di Palermo)
Il Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti

Numero 19 del 20 dicembre 2018

L'anno 2018 il giorno 20 del mese di dicembre alle ore 09:15, presso, la casa comunale di Santa Flavia (PA), Ufficio del responsabile Finanziario, il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Santa Flavia, nelle persone dei Revisori:

Dott. Eustachio Cilea – Presidente -

Dott. Raimondo Giuseppe Mario Torregrossa – Componente effettivo -

Dott. Sergio Speranza – Componente effettivo -

si è riunito, previa regolare convocazione, per discutere sul seguente ordine del giorno:

- 1) Esame della modifica alla deliberazione della Giunta Comunale n.81 del 24.09.2018 avente ad oggetto: Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020. Elenco annuale 2018 – Approvazione della dotazione organica dell'Ente;
- 2) Varie ed eventuale.

E' presente all'odierna seduta il Responsabile del Servizio Finanziario Dr. Benfante Angelo e sentito il Segretario Generale del Comune.

Il Collegio, prende in esame i nuovi atti e documenti trasmessi di cui alla proposta di deliberazione di G.M. n. 07 del 20.12.2018 relativi alla modifica della deliberazione della Giunta comunale del 24.09.2018.

Il Collegio rivisti gli atti modificativi e fatte le opportune analisi esprime il proprio parere che si allega al presente verbale sotto la lettera "A".

Il Collegio, redige gli atti di competenza facenti parte del presente verbale, che vengono trasmessi agli uffici di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

-Dott. Eustachio Cilea

-Dott. Raimondo Giuseppe Mario Torregrossa

-Dott. Sergio Speranza



COMUNE DI SANTA FLAVIA

Città Metropolitana di Palermo

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Allegato A verbale n. 19 del 20.12.2018

PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 07 DEL 20.12.2018 AVENTE AD OGGETTO: MODIFICA ALLA DELIBERAZIONE DI G. M. n. 81 DEL 24.09.2018, COMPRENDEnte IL PIANO DELLE STABILIZZAZIONI DI CUI ALL'ART. 20 d. LGS. 75/2017 E SS.MM. II. E ART. 3 DELLA L.R. 27/201. "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018/2020. ELENCO ANNUALE 2018. APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE".

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita "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:
 - 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 organico;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- l'art. 1, comma 228, della legge n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016), che testualmente recita: "Le amministrazioni ... possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente";
- il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 recante le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottato in attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e pubblicato in GURI - Serie Generale n. 173 - del 27 luglio 2018 che, sostanzialmente, recepisce le innovazioni apportate al D.lgs. 165/2001 dal D.lgs. 75/2017 finalizzate a mutare la logica e la

metodologia che devono ispirare l'attività di organizzazione e definizione del proprio fabbisogno di personale;

- il punto 2 di dette linee guida che chiarisce che, nel PTFP, la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"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"*;
- la Legge 48/2017, di conversione del D.L. 14/2017, ha previsto particolari spazi assunzionali riservati al turn-over dei vigili urbani, prevedendo, la possibilità di utilizzare per le sole assunzioni di agenti di polizia i seguenti resti:
anno 2018: 80% dei vigili cessati nel 2017;
anno 2019: 100% dei vigili cessati nel 2018;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 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, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

rilevato che i Dirigenti dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

vista la deliberazione di Giunta comunale n. 81 del 24/09/2018, avente ad oggetto *"Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020. Elenco annuale 2018. Approvazione della dotazione organica dell'ente"*;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2016;
- con i dati di pre-consuntivo 2017 rispetterà il predetto obbligo normativo anche per l'esercizio finanziario 2017;
- allo stato delle informazioni in possesso dell'ufficio finanziario rispetterà il vincolo del pareggio di bilancio per il 2018;
- non è in condizione di deficitarietà strutturale né in stato di dissesto finanziario;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;

rilevato che:

- sono confermati anche per l'anno 2018 i vincoli per le assunzioni a tempo indeterminato previsti per il 2017;
- il limite assunzionale ordinario per gli anni 2018/2020 prevede una somma complessiva pari a € 102.091,80 così spendibile:
Anno 2018 € 49.059,63
Anno 2019 € 46.316,92
Anno 2020 € 6.715,25
- il D.Lgs. 75/2017 all'art. 20 ha introdotto nuove norme volte al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni e discipline di reclutamento speciale del personale precario da svolgersi nel triennio 2018/2020, rivolte ai soggetti in possesso dei requisiti di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 20;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, dopo aver evidenziato che l'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017 prevede che le procedure di reclutamento speciale ivi previste devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, ha espresso, al par. 3.2.2., l'indicazione che, nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale ex art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni possono, comunque, procedere all'attuazione delle misure previste dal predetto articolo 20 a partire dal 2018, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti in pianta organica;
- il comma 3 del più volte richiamato art. 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, consente, ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, alle pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini della stabilizzazione del precariato, di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28;
- il conforme disposto previsto dall'art. 3, comma 1, della L.r. 27/2016, ha potenziato le capacità assunzionali degli enti interessati ai processi di stabilizzazione, prevedendo che i Comuni possono aggiungere, al limite finanziario fissato dall'art. 35, comma 3 bis del D.lgs. 165/2001, le risorse previste dal citato art. 9, comma 28, ottavo periodo, D.L. 78/2010 convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122 e ss.mm.ii. in misura non superiore al loro ammontare medio per il triennio anteriore al 2017, a condizione che siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;

preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- Media triennio 2011-2012-2013 € 2.268.605,38

preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, del D.L.78/2010 la spesa complessiva per il personale ammonta ad € 362.276,06 e tale è il costo massimo utilizzabile per le stabilizzazioni del personale precario;

preso atto che nella L.r. 8 maggio 2018, n. 8, recante "Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2018. Legge di stabilità regionale" e in particolare nell'art. 26, si dispone in materia di stabilizzazione dei precari delle autonomie locali come norma di completamento agli artt. 3 della L.r. 27/2016 e 20 del D.lgs. 75/2017 e, in particolare, il citato art. 26 conferma ai commi 6, 7 e 8 la copertura finanziaria ventennale dal 2019 al 2038 relativa alle procedure di stabilizzazione;

preso atto del DDG n. 60 del 17 aprile 2018 con cui è stato approvato il piano di riparto programmatico per l'anno 2018 delle somme relative al fondo straordinario art. 30, comma 7, della L.r. 5/2014 e ss.mm.ii., con il quale è stata assegnata a questo ente la somma pari a € 266.618,50;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste, nel rispetto dei vincoli sopra citati, stabilizzazioni del personale precario a tempo determinato e parziale per una spesa complessiva pari a € 589.163,00 coperta dal predetto contributo regionale ammontante ad € 266.618,50 oltre € 322.544,50 di cui alla spesa ex art. 9 del D.L. 78/2010;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

r a m m e n t a

che il concreto avvio del processo di stabilizzazione rimane subordinato all'emanazione dei decreti di finanziamento, fermo restando che per la stabilizzazione non verranno utilizzati i resti assunzionali c.d. "ordinari", ma ove necessario, la media del triennio 2015/2017 del tetto delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla Legge 122/2010, elevati dall'utilizzo delle risorse appositamente individuate con legge dalla Regione siciliana ex art. 3, comma 2 della L.R. 27/2016 ed ex articolo 26 comma 5 della L.R. 8/2018 così come certificati dall'ufficio ragioneria.

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009;

a c c e r t a

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

- a) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- b) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

e s p r i m e

parere favorevole alla deliberazione di Giunta comunale n. 81/2018, avente ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020. Elenco annuale 2018. Approvazione della dotazione organica dell'ente".

Il Collegio dei Revisori

Dott. Eustachio Cilea

Dott. Sergio Speranza

Dott. Raimondo G. M. Torregrossa

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

Il Sindaco

f.to: S. Sanfilippo

L'Assessore Anziano

f.to: G. Di Stefano

Il Segretario Generale

f.to: M. Micalizzi

| | |
|---|--|
| E' copia conforme per uso amministrativo. | CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE |
| <i>Li</i> | Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato della tenuta dell'Albo Pretorio Informatico |
| Il Segretario Generale | CERTIFICA |
| | Che copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 e s.m.i. è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico per giorni 15 consecutivi a decorrere |
| | dal 20 DIC. 2018 al |
| | <i>Li</i> |
| | Il Messo Comunale |
| | Il Segretario Generale |
| | <i>f.to</i> |
| | <i>f.to</i> |

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 20 DIC. 2018

Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (ai sensi dell'art. 12, comma 1, L.R. n. 44/91);

X Perché dichiarata **immediatamente esecutiva** (ai sensi dell'art. 12, comma 2, L.R. 44/91);

Li 20 DIC. 2018

Il Segretario Generale

f.to: M. Micalizzi

