



COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

C O P I A

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 47 del 29/3/2021

Oggetto: Ricognizione annuale eccedenze di personale e Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023. Approvazione.

L'anno duemilaventuno il giorno ventinove mese di marzo alle ore 10,00 nella Casa Comunale, la Giunta, legalmente convocata, si è riunita, sotto la presidenza della dott. Nicola Parisi – Sindaco - nelle persone dei Sigg. :

			presenti assenti		
1	Nicola	PARISI	SINDACO		X
2	Maria	TRIMARCO	ASSESSORE	X	
3	Francesco	FARAO	ASSESSORE	X	
4	Domenico	SENATORE	ASSESSORE	X	
5	Katia	TRIMARCO	ASSESSORE	X	
			Totale	4	1

Partecipa il Segretario Comunale, dott.ssa Margherita Torraca

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive;
- l'art. 4 del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, mediante la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL), prevede che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione ed alla gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Rilevata la propria competenza in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL) e, pertanto, dato atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del Fabbisogno del Personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Dato atto che:

✓ con decreto 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica *amministrazione ha definito le 'Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche'*, necessarie per l'attuazione dell'articolo 6-ter del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del D.Lgs. 25 Maggio 2017, n. 75;

✓ dalla lettura dei paragrafi 2.1 e 2.2. delle citate Linee di indirizzo che la spesa potenziale massima per gli enti locali coincide con il tetto di spesa di cui all'articolo 1, commi 557 e seguenti, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296, e che per la verifica del rispetto di tale tetto occorre effettuare una verifica dei vincoli finanziari, per ciascun anno del piano triennale, in modo tale che la spesa del personale in servizio, aumentata della spesa per lavoro flessibile e delle facoltà assunzionali annuali non sia superiore alla spesa potenziale massima e ciò al fine di salvaguardare gli equilibri di finanza pubblica e di bilancio;

Considerato che il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del D. Lgs. 27 Ottobre 2009, n. 150);

Richiamato l'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 4 del D. Lgs. 25 Maggio 2017, n. 75, ai sensi del quale le Amministrazioni Pubbliche adottano il Piano triennale del Fabbisogno del Personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e della performance, nonché con le Linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dal 1° Gennaio 2012 di procedere annualmente alla **verifica delle eccedenze di personale**, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena nullità degli atti posti in essere;

Dato atto che la norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il

collocamento in esubero del personale eccedente ai tini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la nuova programmazione di fabbisogno del personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero in base alla struttura organizzativa dell'Ente;

Considerata la consistenza del personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali degli Enti Locali, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale;

Dato atto che, in attuazione di quanto sopra, è stato adottato in data 17 Marzo 2020 un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 Aprile 2020, il quale, come indicato all'interno dello stesso, produce i propri effetti a decorrere dal 20 Aprile 2020;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296 e s.m.i., il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa del personale;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima, imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296 e s.m.i., è pari ad **€. 1.048.578,44**;

Considerato, inoltre, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto di Gestione approvato (2019) non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Visto, pertanto, il Decreto Legge 17 Marzo 2020 che:

- all'articolo 3 suddivide i Comuni per fasce demografiche;
- all'articolo 4 individua, all'interno della Tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale diversificati per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi necessari per la relativa determinazione;
- all'articolo 5 stabilisce le percentuali di incremento della spesa del personale, mediante l'apposita Tabella 2, nonché le ipotesi di deroga alle stesse, fermo restando il limite di spesa corrispondente al valore soglia previsto dalla Tabella 1;

Considerato che, ai fini della verifica di quanto previsto dal Decreto Legge 17 Marzo 2020, occorre innanzitutto:

- a) individuare la fascia demografica a cui appartiene il Comune di Buccino (ex art. 3);
- b) individuare la "*spesa del personale*", comprensiva degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo Rendiconto di Gestione approvato;
- c) individuare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle "*entrate correnti*" degli ultimi tre Rendiconti di Gestione approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato nel Bilancio di Previsione dell'ultima annualità considerata;
- d) determinare il rapporto tra "*spesa del personale*", di cui al punto b), ed "*entrate correnti*", di cui al punto c), espresso in valore percentuale;
- e) determinare, qualora il predetto rapporto sia inferiore al valore soglia della Tabella 1, l'eventuale incremento della spesa del personale in riferimento alla percentuale di cui alla Tabella 2, ovvero spendendo i resti assunzionali maturati sino al 2020;

Vista e richiamata la precedente delibera di Giunta Comunale afferente la programmazione del fabbisogno del personale n. 102 del 21/09/2020;

Preso atto, pertanto, che l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia più basso ed ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo Rendiconto di Gestione approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 19,00% rispetto a quella dell'anno 2019;

Atteso quindi che, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296 e s.m.i., pari ad € **1.048.578,44**, la dotazione organica dell'Ente può essere incrementato per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa massima di personale per il triennio 2021-2023 pari ad € **297.084,73**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del DPCM 17 Marzo 2020 utilizzando i valori desunti dal Rendiconto di Gestione 2019;

Dato atto che:

✓ tale valore andrà poi ricalcolato annualmente sulla base dei valori registrati rispetto all'ultimo Rendiconto di Gestione approvato e quindi si fa riserva di integrazioni e modifiche all'atto dell'approvazione del rendiconto di Gestione 2020;

✓ ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPCM 17 Marzo 2020, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296 e s.m.i.;

✓ la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

✓ il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "*Amministrazione trasparente*" nell'ambito delle informazioni di cui all'articolo 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro o tempo indeterminato*", unitamente al Conto annuale del personale;

✓ l'eventuale modifica del Piano in corso d'anno è consentita solamente a fronte di nuove situazioni non prevedibili ad oggi, sempre nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

✓ l'Amministrazione, qualora si verifichi la necessità, potrà prevedere eventuali assunzioni a tempo determinato, per esigenze temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale, i cui riferimenti sono di seguito indicati:

- art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;
- art. 36 D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165;
- la spesa per il personale sostenuta per il lavoro flessibile dal Comune di Buccino nell'anno 2009, imposta dalla normativa quale limite di spesa, è pienamente rispettata;

Considerato che:

✓ prima di procedere alle singole assunzioni previste dal Piano triennale del Fabbisogno del Personale dovrà essere verificato il rispetto di tutte le condizioni imposte dalla normativa vigente;

✓ ai sensi delle disposizioni normative vigenti, le condizioni preliminari che questa Amministrazione deve rispettare per poter effettuare assunzioni sono le seguenti:

- aver effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;
- aver rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale per gli enti soggetti al pareggio di bilancio, ai sensi dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- ✓ verrà acquisito, nelle more dell'approvazione dello schema di Bilancio di Previsione 2021 il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei Conti, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 Dicembre 2001, n. 448;

Visto:

- ✓ il *Piano triennale di Fabbisogno del Personale 2021/2023*, allegato alla presente deliberazione, che prevede il programma assunzionale per il prossimo triennio;
- ✓ l'articolo 48 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL);
- ✓ i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del comparto Funzioni Locali;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile dell'Area Affari Generali e del Personal e dell'Area Economico Finanziaria, resi ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL) e s.m.i.;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e nei termini di legge;

DELIBERA

1. di dare atto che la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 e s.m.i., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero;
3. di confermare la vigente dotazione organica dell'Ente, predisposta ai sensi del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 102 del 21/09/2020;
4. di approvare il Piano triennale di Fabbisogno del Personale 2021/2023, allegato alla presente deliberazione, che prevede il programma assunzionale per il prossimo triennio;
5. di dare atto che, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli imposti in materia di assunzioni a tempo indeterminato ed in materia di lavoro flessibile, vengono previste:

le assunzioni a tempo indeterminato di cui al piano allegato, nei limiti dei vincoli di spesa dettati dalla normativa vigente al momento dell'assunzione e da effettuarsi avvalendosi delle seguenti procedure ordinarie di reclutamento:

 - a) mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165;
 - b) accesso alle graduatorie vigenti;
 - c) concorso pubblico, previsto esperimento delle procedure di mobilità, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165;
 - eventuali assunzioni a tempo determinato, qualora si verificasse la necessità, al fine di rispondere ad esigenze di carattere temporaneo, nel rispetto del limite previsto per la spesa del personale per il lavoro flessibile;
6. di dare atto che la procedura di mobilità volontaria - preliminare al concorso pubblico - di cui all'articolo 30 del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, è resa facoltativa dall'articolo 3, comma 8, della Legge 19 Giugno 2019, n. 56;

7. di dare atto che:

✓ la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa del personale (spesa potenziale massima);

✓ il Comune di Buccino si colloca al di sotto del valore soglia più basso previsto dal DPCM 17 Marzo 2020 e che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, dello stesso può incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo Rendiconto di Gestione approvato per assunzioni a tempo indeterminato, nel rispetto degli equilibri di bilancio ed in coerenza con i piani di fabbisogno del personale, fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 19,00% rispetto a quella dell'anno 2019;

✓ fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296 e s.m.i., pari ad € **1.048.578,44**, a decorrere dal 20 Aprile 2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementato per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa massima di personale per l'anno 2020 pari ad € **297.084,73**, calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del DPCM 17 Marzo 2020 utilizzando i valori desunti dal Rendiconto di Gestione 2019;

✓ ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPCM 17 Marzo 2020, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296 e s.m.i.;

✓ il limite di spesa per il lavoro flessibile per il Comune di Buccino, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e modificato dall'art. 4, comma 102, della Legge 12 Novembre 2011, n. 183, è pienamente rispettato

8. di riservarsi la possibilità di procedere alla variazione delle previsioni formalizzate con il presente provvedimento, in caso di sopravvenute esigenze organizzative ossia nel caso in cui dovesse variare il quadro normativo di riferimento;

9. di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune di Buccino, nella sezione *'Amministrazione trasparente'*, in applicazione delle vigenti disposizioni di legge di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

10. di trasmettere il presente Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2021/2023 alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo *"PIANO DEI FABBISOGNI"* presente sulla piattaforma *"SICO"*, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

11. di dare atto che la presente deliberazione sarà pubblicata, con effetto di pubblicità legale, per quindici giorni consecutivi all'Albo pretorio *on line*, nel sito *web* istituzionale, del Comune di Buccino, accessibile al pubblico, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 e dell'articolo 32, commi 1 e 5, della Legge 18 Giugno 2009, n. 69;

12. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del *"Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"* - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

RELAZIONE TECNICA CONTABILE
TRIENNIO 2021-2022-2023
PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONE
E
RISPETTO CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE

Premessa

➤ *Modalità operative di predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale (PTFP).*

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Ministro per la semplificazione del 8/5/2018, avvenuta in data 27 luglio 2018, è entrata pienamente in vigore **la riforma del sistema di programmazione dei fabbisogni di personale per le pubbliche amministrazioni**. Le amministrazioni pubbliche non possono effettuare assunzioni di personale se non si sono adeguate alle sue prescrizioni. Ciò significa che prima di procedere a nuove assunzioni dovrà essere obbligatoriamente adottato il nuovo PTFP.

Il PTFP si sviluppa 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. È anche possibile modificare la programmazione in corso d'anno, purché a fronte di esigenze adeguatamente motivate.

La riforma prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e dettata dal Decreto ministeriale, ha delineato un quadro completamente nuovo per quanto riguarda la programmazione degli organici.

Il dato più rilevante è il superamento della dotazione organica.

Da un "contenitore" statico, dotato generalmente di molti posti in eccesso rispetto a quelli effettivamente possibili in termini di capacità assunzionale e finanziaria, si è passati ad uno strumento dinamico nel quale la dotazione di personale è costituita semplicemente dal personale in essere, più quello che l'amministrazione intende reclutare per sostituire dipendenti uscenti ovvero per potenziare i servizi.

Pertanto il Piano triennale dei fabbisogni di personale e quindi **la dotazione organica va espressa in termini finanziari, oltre che programmatori**. Essa rappresenta infatti un "costo potenziale" che deve essere quantificato in relazione alle figure esistenti e da reclutare, e poi confrontato con il limite finanziario disposto dalle vigenti norme di riferimento. Ovviamente il senso è quello di far sì che un ente, in estrema sintesi, possa programmare solo quello che può permettersi: la dotazione, completamente integrata con la programmazione dell'Ente, deve rappresentare la fotografia dell'esistente, per aggiungere poi i posti che rispondono alle esigenze di funzionalità dell'Ente rimanendo entro i limiti di natura finanziaria consentiti dalla legge.

I passaggi da seguire possono riassumersi, come di seguito indicato:

1. I Responsabili di Posizione Organizzativa devono indicare all'Amministrazione le necessità di reclutamento di personale, **non secondo criteri meramente sostitutivi** ma a seguito di una reale analisi dei fabbisogni, in coerenza con le necessità attuali e future e con gli strumenti di programmazione dell'Ente. Devono inoltre essere attestate l'assenza o l'eventuale sussistenza di situazioni di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
2. Parallelamente, l'Ente e quindi l'Amministrazione deve valutare le possibilità assunzionali a legislazione vigente, e in particolar modo i margini per il reclutamento dall'esterno sulla base delle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Si ricorda che gli enti locali a decorrere dall'anno 2019 possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."
3. La Giunta quindi opera la sintesi delle richieste pervenute elaborando compiutamente il programma di assunzioni da svolgere nel triennio, anche operando azioni di revisione degli assetti organizzativi.



➤ *Quantificazione delle spese*

Nell'elaborare il Piano dei fabbisogni, dunque, l'Ente deve necessariamente approvare (e costantemente adeguare) una nuova dotazione organica, che soppianta completamente quella precedentemente esistente.

Il nuovo schema deve quindi partire dalla provvista di personale esistente a cui andranno aggiunte le figure da reclutare, indicando le relative specifiche (tempo indeterminato/determinato, mobilità o assunzione da graduatoria, comandi) e la durata (tempo pieno – part time). Per ciascuna figura, esistente o da prevedere, deve essere quantificata la spesa relativa, parametrata a ciascuna categoria. Chiaramente il ruolo coperto a part time deve essere valutato a spesa ridotta solo se il tempo parziale deriva direttamente dall'assunzione, **mentre in caso di trasformazione bisogna considerare la spesa per intero**, in quanto “espandibile” su scelta del dipendente.

Tuttavia, una volta quantificato il costo “teorico” della dotazione occorre aggiungere a tale dato “di base” una serie di elementi che quantificati si può definire come spesa “variabile”, ma che incide sulla spesa complessiva, e in particolare:

a. Il Fondo risorse decentrate, che contiene al suo interno anche la spesa per le progressioni orizzontali esistenti o da contrattare, nonché il restante salario accessorio. Per semplicità di calcolo, conviene quindi quantificare il costo di ciascun livello al netto delle PEO e delle varie indennità che ricadono nel Fondo, così da poterlo aggiungere per intero al costo base dell'organico;

b. La spesa per indennità di posizione organizzativa e di risultato;

c. Spesa per personale a tempo determinato. Oltre alla spesa già in essere, deve essere prevista la spesa necessaria per fare fronte alle necessità future: poiché tuttavia ai sensi di legge il lavoro flessibile dovrebbe nascere solo in presenza di esigenze temporanee ed eccezionali, e quindi non preventivabili, è opportuno inserire il limite massimo di spesa per lavoro flessibile dell'ente ai sensi dell'art. 9 comma 2 del D.L. 78/2010 (spesa sostenuta nel 2009);

d. Spesa per personale comandato “in entrata”, sottraendo invece la somma per il personale comandato “in uscita” del quale si anticipano le spese ma l'ente riceve il corrispondente rimborso;

e. Una serie di altre voci che non sono ricomprese nella retribuzione tabellare o nel salario accessorio, e a titolo esemplificativo:

- ✓ Salario individuale di anzianità;
- ✓ Indennità di vigilanza del personale di PM;
- ✓ Indennità ad personam a qualsiasi titolo;
- ✓ Buoni pasto;
- ✓ Rimborsi trasferta.

Quindi il calcolo per rendere comparabili la “spesa di dotazione” e il tetto alla spesa di personale vigente costituito dal limite normativo, risulta abbastanza complesso e completata l'operazione, la dotazione organica sarà sostenibile solo se l'ammontare finale risulterà inferiore rispetto al limite di legge.

In caso contrario, occorrerà agire sulle leve di contenimento della spesa possibili (riduzione delle assunzioni previste, contenimento della spesa per salario accessorio o per lavoro flessibile).

Infine dal punto di vista procedurale, la delibera di approvazione del PTFP che resta in capo all'organo esecutivo (Giunta), deve essere preceduta da due passaggi imprescindibili:

1. Preventiva informazione alle OO.SS (articolo 6, comma 1 e 4, del d.lgs. 165/2001, e nelle forme dell'art. 4 del CCNL 21 maggio 2018);

2. Parere dal revisore unico , secondo quanto confermato dall'art. 6-bis comma 3 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001.

Occorre quindi adottare l'atto prevedendo un congruo anticipo dal momento dell'elaborazione fino all'approvazione, per garantire la compiuta ponderazione dei contenuti e la correttezza procedurale.

In seguito, il PTFP dovrà essere inviato al sistema SICO entro 30 giorni dall'adozione.

Infine, l'atto dovrà essere recepito nella nota di aggiornamento al DUP 2020-2022.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

L'Ente locale, nella gestione del personale, dalle nuove assunzioni alla dinamica della spesa, è soggetto ad un complesso di vincoli che si inseriscono nel più ampio quadro legislativo di contenimento delle spese in materia di pubblico impiego. La disciplina complessiva, trova collocazione e continuità in tutta quella serie di disposizioni che, a decorrere dal 2002 con la finanziaria 448/2001, sono state rivolte ad assicurare il contenimento della spesa del personale in coerenza quindi con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica ed in particolare:

➤ **L'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, 296 (L. Finanziaria 2007)**, come modificato dal d.l. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, stabilisce che "ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica ..., gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

1. 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. Dall'anno 2014, il contenimento delle spese delle spese di personale, va effettuato con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014 (anni 2013/2012/2011),

2. razionalizzazione e snellimento delle procedure burocratico – amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali/responsabilità in organici;

3. contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

Altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

METODO DI CALCOLO:

Il D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito in legge, con modificazioni, con la Legge n. 133 del 6 agosto 2008, all'art. 76, comma 1, ha previsto che debbano essere considerate, tra le spese di personale, quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, la somministrazione di lavoro, il personale di cui all'articolo 110 del D.Lgs. 267/2000, così come quelle sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. Ha inoltre stabilito il divieto di assunzione per quell'Ente che non ha rispettato il pareggio di bilancio.

Con nota prot. n. 34748 del 31/3/2008 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della ragioneria generale dello stato si sono chiariti i criteri per il calcolo delle spese del personale di cui sopra. In particolare la RGS ha evidenziato una logica di continuità che sottende al dettato normativo e pertanto richiama, nonostante la disapplicazione della previgente disciplina limitativa (art. 1, commi 198-204 della Legge n. 266/2005), le disposizioni di cui alla propria circolare n. 9/2006, emanata a seguito dell'entrata in vigore della Legge Finanziaria 2006, onde garantire la omogeneità dei dati nei vari anni di riferimento.

In qualsiasi caso, alla data attuale, ai fini della possibilità di procedere al reclutamento di personale è necessario il rispetto dei seguenti requisiti:

1. rispetto dei vincoli del "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 710, Legge n. 208/15;

2. trasmissione con modalità telematiche alla Ragioneria generale dello Stato dell'attestazione del rispetto del vincolo del "pareggio di bilancio" (legge 232/16);



3. rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale. La spesa dell'ultimo anno dev'essere inferiore a quella media del triennio 2011/2013 per gli Enti assoggettati al Patto di stabilità (art. 1, comma 557 della legge n. 296/06);
4. l'Ente non deve versare nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. lgs. n. 267/2000;
5. L'ente deve rispettare le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;
6. approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i. e art. 91 del Tuel);
7. attestazione annuale relativa all'assenza di dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01);
8. approvazione del "Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità" (art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/06 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/01);
9. attivazione della "Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti" (art. 27, del Dl. n. 66/14);
10. approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1- quinquies, dl. n. 113/16 convertito in Legge n. 160/16);
11. adozione Piano della Performance (corte dei Conti Sardegna n. 1/2018).

LA BASE PER LE SPESE DI PERSONALE:

- **Il comma 557 della legge n. 296/06** (che disapplica la precedente disciplina) è entrato in vigore dal 1° gennaio 2007. Da questo momento è stato quindi necessario garantire la diminuzione delle spese di personale. E' apparso pertanto razionale rapportare la spesa a quella del passato. Nello specifico è apparso logico iniziare a ridurre la spesa rispetto a quella del 2006 che peraltro avrebbe dovuto essere ridotta dell'1% rispetto a quella del 2004. In sintesi, è stato necessario ricondurre le spese di personale nel limite massimo dell'obiettivo programmatico del 2006. Questo è stato il limite a regime da rispettare per il futuro, con riduzione progressiva delle spese negli anni, che si è imposto la ns. Amministrazione, come già dettagliato nelle Relazioni tecniche inserite nelle precedenti deliberazioni di Giunta comunale di determinazione della dotazione organica e del fabbisogno triennale del personale dell'Amministrazione comunale degli anni precedenti. La Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con delibera n. 2/2010, per dirimere contrasti interpretativi in merito alla disciplina del personale degli enti locali soggetti al patto di stabilità, ha chiarito che la riduzione della spesa del personale doveva essere operata anno per anno confrontando la spesa con quella dell'anno precedente, al netto però dei rinnovi contrattuali perché non rientrano nella "discrezionalità" dell'Ente. In tal senso la linea di indirizzo seguita dall'Ente in questi anni è stata la suddetta fino all'entrata in vigore della L. 114/2014.
- **Il D.L. n. 90 del 24/06/2014 (come convertito nella L. 114 del 11/08/2014)**, ha rivoluzionato il concetto di spesa del personale, stabilendo che, a decorrere dall'anno 2014, non esiste più l'obbligo per l'Ente di riduzione della spesa rispetto all'anno precedente, ma, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, deve essere assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento "al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (anni 2011/2012/2013).
- **L'Articolo 33 del dl 34/2019 e DPCM attuativo** "A decorrere dalla data individuata dal decreto .. i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvate considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Il superamento del vincolo del pareggio di bilancio. Per il comma 823 art. 1 di cui alla legge finanziaria 2019, a decorrere dal 2019 "cessa di avere applicazione" la sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo per gli enti che non hanno rispettato nell'anno precedente il pareggio di bilancio. Sul punto, intervenuta la circolare 3/2019 della Ragioneria

generale dello Stato ha precisato che viene meno il sistema sanzionatorio diretto per il mancato rispetto dell'equilibrio di bilancio, ma permangono le sanzioni in caso di mancato rispetto dei limiti di spesa del personale. Nel documento si legge, infatti, che "le disposizioni normative in materia di spesa di personale che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145".

Quindi le condizioni per le assunzioni possono così riassumersi:

- ✓ Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;
- ✓ Attestazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- ✓ Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità
- ✓ Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- ✓ Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- ✓ A parere della Sezione di controllo della Corte dei Conti della Sardegna approvazione del piano delle performance.
- ✓ Adozione della programmazione del fabbisogno ed invio alla FFPP tramite Sico
- ✓ Corretto invio dei dati sulla utilizzazione di spazi finanziari per la realizzazione di opere pubbliche ex legge n. 232/2016
- ✓ Mancato rispetto del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (comma 476 legge 232/2016) (secondo alcuni abrogato)
- ✓ Monitoraggio del rispetto del pareggio di bilancio e trasmissione alla RGS (a prescindere dal rispetto effettivo)

Pertanto la disciplina della comparazione della spesa del persona rispetto alla spesa corrente , disposta dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, prevede che:

a) **che registrino una spesa di personale sostenibile da un punto di vista finanziario** (potranno infatti assumere personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente non superiore ad un determinato valore soglia, **definito con decreto ministeriale**);

b) che, pur avendo intrapreso un percorso di graduale contenimento del rapporto fra spese per il personale ed entrate, dal 2025 non abbiano portato tale rapporto al disotto del citato valore soglia (e saranno legittimate ad applicare un turn over pari al 30 per cento, fino al conseguimento del medesimo valore soglia).

Quindi in attuazione di quanto previsto dal richiamato articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (come modificato dall'art. 1, c. 853, della L. 160/2019), è stato emanato il DM 17 marzo 2020 che, dopo aver fissato al 20 aprile 2020 la data a decorrere dalla quale si applica la suddetta disciplina ai comuni, individua il valore soglia definito per fasce demografiche sulla base del quale determinare le facoltà assuzionali.

PARAMETRI E LIMITI DI SPESA:

1) **PARAMETRO** – Classe demografica del Comune. Il Comune di Buccino si colloca, per la classe demografica alla fascia dei parametri previsti per i comuni da 3.000 a 4.999 è quindi si identifica nella copia di valori soglia tra 27,20 e 31,20; **PRIMA SOGLIA 27,20 SECONDA SOGLIA 31,20**

2) **PARAMETRO** – Media delle entrate accertate dei primi tre Titoli delle Entrate al netto del FCDE ultimi tre rendiconti approvati. Il dpcm prevede che occorre determinare il valore medio degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata. Nella tabella sotto indicata se ne riportano i valori. Alla presente relazione sono allegare le stampe di cui ai rispettivi certificati al rendiconto, nonché del FCDE da bilancio di Previsione 2019 (*Allegato n. 1*). **VALORE MEDIO DELLE ENTRATE al netto del FCDE..... € 3.855.067,78**

3) **PARAMETRO** – Spesa del personale storica. Il dpcm prevede che vada calcolata la spesa complessiva sostenuta per **tutto il personale** dipendente a tempo indeterminato e determinato, per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al **loro degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP**, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato. (*Allegato n. 2*). **SPESA COMPLESSIVA PERSONALE ANNO 2019.....€.** 751.493,71

Per i valori sopra indicati e quindi in merito al rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi rendiconti approvati si determina la collocazione del Comune in relazione ai valori di soglia.

Il rapporto spesa/entrate così calcolato può essere:

1) **Inferiore al valore della prima soglia**

- L'ente può aumentare il valore della spesa di personale.
- Il valore di incremento è tale che, se sommato alle spese di personale dell'ultimo rendiconto, il rapporto tra spese di personale (così ottenuto) e le entrate correnti è pari al valore della prima soglia.
- Il valore di incremento non può tuttavia superare il limite "Incremento spesa personale massimo annuo".
- È possibile utilizzare i resti assunzionali relativi al quinquennio precedente, salvo il non superamento del limite della prima soglia.

2) **Compreso tra la prima soglia e la seconda soglia**

- L'ente non può incrementare il valore rapporto tra "spese del personale"/"media entrate ultimi tre rendiconti" rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. L'interpretazione di questo passaggio purtroppo non è molto chiara: se il rapporto tra spese del personale ed entrate si colloca tra la prima e la seconda soglia, questo rapporto diventa una sorta di "nuova soglia". In altre parole, è **possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto.**

3) **Superiore al valore della seconda soglia**

- L'ente non può in alcun caso aumentare il valore della spesa di personale, ma deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spese del personale/entrate correnti, fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Nella tabella (*Allegato n. 3*) è dato atto e calcolato il parametro di riferimento che colloca il Comune di Buccino, per la programmazione a valere per l'anno 2020 e con riferimento all'ultimo rendiconto approvato che è quello dell'anno 2018, nella terzo caso e quindi i valori finanziari assoluti della spesa del personale sono i seguenti:

SPESA MASSIMA DEL PERSONALE TEORICA PER L'ANNO 2020 È LA SEGUENTE:

Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	1.048.578,44
Spesa del personale anno 2019	751.493,71
Aumento massimo (+) rispetto alla spesa 2019	297.084,73

Il comune quindi PUÒ programmare per il triennio 2021/2023 assunzioni a tempo indeterminato e determinato come da prospetto allegato.

Si riporta comunque la programmazione Triennale da dotazione organica e da possibile assunzioni.

ANNUALITA' 2021

**Personale a tempo
INDETERMINATO**

NESSUNA ASSUNZIONE

**Personale a tempo
DETERMINATO**

- **Funzionario Direttivo Tecnico – Area Tecnica** – Assunzione ex art. 110 comma 2 Tuel Full Time 36 settimanali. Triennio 2021 -2023 – Annualità 2021

- **PERSONALE A SCAVALCO:**

Si conferma l'impiego del personale di altra amministrazione

- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Ragioneria per i necessari adempimenti amministrativo – contabili, per almeno 12 ore settimanali, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2021), cui conferire eventuale posizione organizzativa, in assenza di eventuale figura professionale.
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi art 14 CCNL enti Locali vigente di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Anagrafe e stato civile per il supporto al predetto Settore nei limiti dell'orario di lavoro e delle risorse finanziarie disponibili, Cat. D/C(Gennaio - Dicembre 2021);
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Tecnico per il supporto al predetto Settore per almeno 12 ore, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2021);

ANNUALITA' 2022

**Personale a tempo
INDETERMINATO**

Previsione di assunzione mediante concorso Ripam/Regione Campania – Delibera adesione G.C. n. 78 del 23 maggio 2019 per le seguenti figure professionali:

- 1) **Area Demografici/Stato Civile n. 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**
- 2) **Area Finanziaria 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**
- 3) **Area Tecnica 1 unità Categoria D1 + Responsabile di Posizione Organizzativa;**

Previsione di assunzione mediante procedura concorsuale pubblica:

- 1) **Area Vigilanza – Polizia Municipale n. 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**
- 2) **Area Vigilanza – Polizia Municipale n. 2 unità Categoria C1 Part/time 50% Operatori di Polizia Municipale;**

**Personale a tempo
DETERMINATO**

NESSUNA ASSUNZIONE

-**PERSONALE A SCAVALCO:**

Nelle more delle assunzioni del personale a tempo indeterminato si conferma l'impiego del personale di altra amministrazione



- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Ragioneria per i necessari adempimenti amministrativo – contabili, per almeno 12 ore settimanali, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2022), cui conferire eventuale posizione organizzativa, in assenza di eventuale figura professionale.
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi art 14 CCNL enti Locali vigente di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Anagrafe e stato civile per il supporto al predetto Settore nei limiti dell'orario di lavoro e delle risorse finanziarie disponibili, Cat. D/C(Gennaio - Dicembre 2022);
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Tecnico per il supporto al predetto Settore per almeno 12 ore, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2022);

ANNUALITA' 2023

Personale a tempo INDETERMINATO

Previsione di assunzione mediante procedura concorsuale pubblica:

- 1) Area Tecnica n. 1 unità Categoria C1 Part/time 50% - Geometri;
- 2) Area Finanziaria n. 1 unità Categoria C1 Part/time 50% - Ragionieri;

Personale a tempo DETERMINATO

NESSUNA ASSUNZIONE

Infine si riportano, di seguito, le principali norme di riferimento per le suindicate procedure di assunzioni di personale

PROVVEDIMENTI NORMATIVI IN MATERIA DI ASSUNZIONI NEI COMUNI.

LA MOBILITÀ VOLONTARIA ESPLETATA PRIMA DEI CONCORSI NON È PIÙ OBBLIGATORIA – ART. 3, COMMA 8, LEGGE 19 GIUGNO 2019 N. 56

Dal 7 Luglio 2019, data di entrata in vigore della Legge 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

Pertanto non sussiste più, anche per i Comuni e le Province, nel triennio, l'obbligo di espletare le mobilità in maniera propedeutica rispetto ai concorsi, ma solo la facoltà.

LA MOBILITÀ OBBLIGATORIA – ART. 34BIS D. LGS. 165/2001 – ART. 3, COMMA 9, LEGGE 56/2019

Resta obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001.

Si riducono i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica che scendono da due mesi ai 45 giorni previsti dalla Legge 56/2019.

La procedura di cui all'34 bis per la richiesta del personale in disponibilità oggi prevede dunque che, in mancanza di assegnazione del dipendente in mobilità decorsi due mesi (ora quarantacinque giorni) dalla comunicazione, l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale.

Permane l'obbligo anche per le assunzioni a tempo determinato del personale per periodi superiori a 12 mesi; sono però escluse, ai sensi della Legge 56/2019, le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti i cui incarichi siano attribuiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001, nonché in caso di conferimento degli incarichi previsti dall'art. 110 del D. Lgs. 267/2000.

GRADUATORE CONCORSUALI – ART. 14TER D. L. 4/2019 CONV. IN LEGGE 26/2019

Sul fronte delle procedure di assunzione sono stati mitigati gli effetti della disciplina delle graduatorie concorsuali introdotta dalla legge di Bilancio 2019: l'art. 14-ter del D. L. 4/2019 (su quota 100) prevede infatti la possibilità di utilizzare le nuove graduatorie concorsuali non solo per l'assunzione dei vincitori di concorso, ma anche per le eventuali sostituzioni dei neoassunti che cesse ranno anticipatamente dal servizio.

La legge di bilancio per il 2019 aveva infatti previsto (comma 361) che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche, banditi a partire dal 2019, potevano essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso.

Con la parziale modifica, si amplia la possibilità di utilizzo delle graduatorie.

Infine è prevista l'estensione della deroga contenuta al comma 366 della legge di Bilancio 2019, introdotta originariamente per il personale scolastico statale, anche al personale scolastico ed educativo degli enti locali.

Ciò significa che le nuove graduatorie concorsuali per il personale educativo-scolastico potranno prevedere liste di personale idoneo ed essere utilizzate per lo scorrimento.

TURN OVER - ART. 14 BIS D. L. 4/2019 CONV. IN LEGGE 26/2019

Com'è noto, a partire dal 2019, ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determina il superamento delle limitazioni al turn over, e per tutti gli Enti locali è possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

La novità più importante introdotta dall'art. 14bis del D. L. 4/2019 è quella che consente, nel triennio 2019-2021, di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni: non sarà più necessario, come previsto dalla disciplina ordinaria, attendere, l'anno successivo, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Di conseguenza nel piano delle assunzioni per il 2019 è possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio per pensionamento ordinario o per adesione a quota 100 nel medesimo 2019.

E' possibile inoltre recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti; di conseguenza nel 2019 si potranno cumulare insieme i c.d. "resti" degli anni dal 2014 al 2018.

Con norma non derogabile dai contratti collettivi si prevede poi per i vincitori di concorso l'obbligo di permanenza nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni.

SUPERAMENTO DELLE ATTUALI REGOLE DEL TURN-OVER – ART. 33 D. L. 34/2019

A decorrere dalla data 20 aprile 2020 stabilita dal DM attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle



entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, e le rispetto di una percentuale massima di incremento della spesa di personale.

I valori soglia e le percentuali massime di incremento devono essere definiti dal Decreto ministeriale attuativo, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali. La norma impone inoltre di adeguare, in aumento o in diminuzione, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata e quelle destinate a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, al fine di garantirne l'invarianza del valore medio pro-capite.

Si tratta nelle intenzioni del legislatore di una misura che ha il dichiarato obiettivo di semplificare il sistema delle regole che governano la quantificazione delle facoltà assunzionali dei Comuni e di consentire un rinnovamento e rafforzamento degli organici, compatibile con i parametri di sostenibilità finanziaria di ciascuna amministrazione.

Tali misure non sono ancora operative, fino all'emanazione del decreto attuativo.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."

Secondo l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

LIMITE DI SPESA PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per i vincoli generali di spesa si rimanda ai limiti introdotti dal citato dpcm e a quelle di espresso riferimento.

Va rilevato, al riguardo, che i limiti “quantitativi” alla spesa introdotti dall’art. 9, comma 28, si inseriscono in un più generale disegno volto ad arginare l’utilizzo indiscriminato di contratti di tipo flessibile in chiave antielusiva rispetto ai vincoli progressivamente introdotti per le spese di personale a tempo indeterminato, evitando, al contempo, l’insorgenza di nuovo precariato, in grado di vanificare le politiche di stabilizzazione.

Però un’interpretazione eccessivamente restrittiva, imponendo l’azzeramento di un aggregato di spesa in luogo della sua semplice riduzione, oltre a risultare eccessivamente penalizzante, finirebbe per risultare anche lesiva dell’autonomia degli enti locali, in quanto vanificherebbe quei margini di scelta tra le varie tipologie di spesa, nel rispetto del limite complessivo, che la stessa Consulta, nella sentenza n. 173/2012, ha ritenuto indefettibili.

Inoltre, il ricorso a queste forme contrattuali non può essere precluso indipendentemente dall’osservanza o meno, da parte dell’ente, dei vincoli di spesa ed assunzionali vigenti, in quanto ciò impedirebbe il ricorso ad una modalità organizzativa che, in presenza dei presupposti stabiliti dall’art. 36, mira a sopperire a carenze temporanee di personale necessario e a garantire la continuità dell’attività istituzionale.

Sulla base di tali presupposti, la sezione autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 1/2017, successivamente ribadita con la n. 15/2018, ha enunciato il seguente principio di diritto, al quale devono conformarsi tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell’art. 6, comma 4, del d.l. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito in legge 7 dicembre 2012, n. 213:

“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”.

Il seguente principio diritto consente all’Ente di procedere alla sostituzione temporanea del dipendente a tempo indeterminato, addetto ad un servizio essenziale per l’Ente e non sostituibile con personale di ruolo, che si assenti dal servizio per un periodo prolungato, ad esempio a seguito di aspettativa per uno dei casi previsti dalla legge, quali, a titolo esemplificativo, aspettativa per cariche pubbliche, elettive e attività sindacali, per assistenza a familiare portatore di handicap, ecc.

Il Responsabile dell’Area Economico Finanziaria

Rag. Ernesto Cruoglio

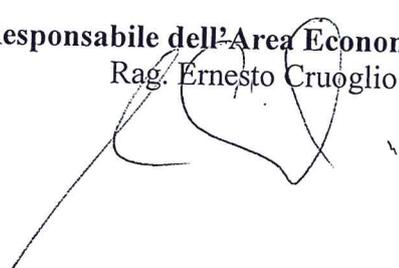


TABELLA RETRIBUZIONE ANNO 2019 - Personale in organico

Num.	Matr.	Mansione	Rapp.lavoro	Livello	Tabella collegamento	Capitolo	Comp.fisse	Comp.acces	Contributi	Irap
1	122	Operaio	ruolo	A2	Servizio Idrico	1440	19.674,09	2.239,71	5.713,05	1.844,23
2	123	Operaio	ruolo	A2	Servizi Cimiteriali	1390	19.457,19	2.632,59	5.806,57	1.877,62
3	20	Agente Polizia Municipale	ruolo	C5	Area Vigilanza	500	29.955,54	2.929,21	8.519,34	2.746,10
4	28	Netturbino	ruolo	A5	Servizio Ecologia	1550	22.121,98	2.532,30	6.493,65	2.095,63
5	121	Operaio	ruolo	A2	Servizio Idrico	1440	19.769,61	2.369,28	5.743,90	1.855,24
6	21	Agente Polizia Municipale	ruolo	C5	Area Vigilanza	150	29.759,55	2.450,15	8.405,32	2.705,38
7	6	Assistente	ruolo	B6	Area Amministrativa	40	14.653,03	1.608,33	4.284,31	1.382,22
8	75	Operaio	ruolo	A2	Servizio Idrico	1440	19.464,34	2.866,07	5.864,08	1.898,08
9	17	Geometra	ruolo	C5	Area Tecnica	150	32.667,85	2.471,58	9.288,25	2.986,84
10	78	Autista	ruolo	B1	Servizi Vari	400	20.101,21	2.781,52	6.011,39	1.945,02
11	34	Istruttore	ruolo	D1	Area Demografici	230	12.153,21	3.460,06	3.986,44	1.302,75
12	90	Istruttore Dir. Amministr.	ruolo	D3	Area Amministrativa	40	44.830,50	468,86	12.054,35	3.850,41
13	22	Agente Polizia Municipale	ruolo	C5	Area Vigilanza	500	30.056,27	1.778,02	8.426,36	2.705,91
14	118	Applicato	ruolo	B1	Area Amministrativa	40	20.225,17	5.585,28	6.678,66	2.183,35
15	77	Operaio	ruolo	A2	Servizio Ecologia	1550	19.464,34	2.298,77	5.729,07	1.849,86
16	23	Agente di Polizia Municipale	ruolo	C5	Area Vigilanza	500	30.157,93	2.627,87	8.655,76	2.786,78
17	8	Istruttore	ruolo	C5	Area Amministrativa	40	29.119,24	2.170,36	8.269,80	2.659,63
18	10	Applicato	ruolo	C1	Area Amministrativa	40	23.236,22	5.543,19	7.502,89	2.446,24
19	12	Applicato	ruolo	B3	Area Amministrativa	40	24.011,16	4.899,91	7.240,14	2.355,94
					Totali		460.878,43	53.713,06	134.673,33	43.477,23
					Totale		649.264,82			

TABELLA RETRIBUZIONE ANNO 2019 - Personale altra Amm.ne - Tempo determ.

1	124	Istruttore Direttivo Tecnico	non di ruolo	D1	Area Tecnica	150	11.040,19	56,97	2.672,83	954,57	11 mesi
2	3	Istruttore Direttivo Contabile	non di ruolo	D5	Area Finanziaria	208	9.434,67	2.403,73	3.477,61	1.020,27	12 mesi
3	128	Istruttore Direttivo Tecnico	non di ruolo	D1	Area Tecnica	150	12.895,30	114,00	3.129,62	1.117,75	6 mesi
4		Istruttore Direttivo Amm.vo			Area Stato Civ.		28.915,00	0,00	0,00	2.457,81	12 mesi
5		Segretario Comunale.					28.088,97			1.760,95	12 mesi
					Totale		90.374,13	2.574,70	9.280,06	7.311,35	
					Totale		102.228,89				

TABELLA RETRIBUZIONE Complessiva ANNO 2019 - al netto irap

		Totale					751.493,71				
--	--	---------------	--	--	--	--	-------------------	--	--	--	--

Tabella Stipendio lordo - Indennità Accessorie - Contributi a carico Ente

Livello	Mensile	12 mensilità	13 mensilità	Ind. Acc.	Oneri a carico Ente	TOTALE SPESA			
D 1	€ 1.844,62	€ 22.135,44	€ 23.980,06	€ 12.000,00	€ 8.257,04	€ 44.237,10			
C 1	€ 1.695,34	€ 20.344,08	€ 22.039,42	€ 3.000,00	€ 7.502,89	€ 32.542,31			

Tabella Spesa nuove assunzioni TRIENNIO 2021/2023 - ANNUALITA' 2021 Stipendio lordo - Indennità Accessorie - Contributi a carico Ente

Livello	Mensile	12 mensilità	13 mensilità	Ind. Acc.	Oneri a carico Ente	TOTALE SPESA PREVISTA	Numero Unità previste full time	Numero Unità previste part time 50%	TOTALE SPESA PREVISTA
D 1	€ 1.844,62	€ 22.135,44	€ 23.980,06	€ 12.000,00	€ 8.257,04	€ 44.237,10	1		€ 44.237,10
						TOTALE SPESA PREVISTA			€ 44.237,10

Tabella Spesa nuove assunzioni TRIENNIO 2021/2023 - ANNUALITA' 2022 Stipendio lordo - Indennità Accessorie - Contributi a carico Ente

Livello	Mensile	12 mensilità	13 mensilità	Ind. Acc.	Oneri a carico Ente	TOTALE SPESA PREVISTA	Numero Unità previste full time	Numero Unità previste part time 50%	TOTALE SPESA PREVISTA
D 1	€ 1.844,62	€ 22.135,44	€ 23.980,06	€ 12.000,00	€ 8.257,04	€ 44.237,10	4		€ 176.948,40
C 1	€ 1.695,34	€ 20.344,08	€ 22.039,42	€ 3.000,00	€ 7.502,89	€ 32.542,31	0	2	€ 32.542,31
						TOTALE SPESA PREVISTA			€ 209.490,71
						Unità' di personale da assunzione			6

ANNUALITA' 2021

**Personale a tempo
INDETERMINATO**

NESSUNA ASSUNZIONE

**Personale a tempo
DETERMINATO**

- **Funzionario Direttivo Tecnico – Area Tecnica** – Assunzione ex art. 110 comma 2 Tuel Full Time 36 settimanali. Triennio 2020 -2022 – Annualità 2021

- **PERSONALE A SCAVALCO:**

Si conferma l'impiego del personale di altra amministrazione

- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Ragioneria per i necessari adempimenti amministrativo – contabili, per almeno 12 ore settimanali, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2021), cui conferire eventuale posizione organizzativa, in assenza di eventuale figura professionale.
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi art 14 CCNL enti Locali vigente di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Anagrafe e stato civile per il supporto al predetto Settore nei limiti dell'orario di lavoro e delle risorse finanziarie disponibili, Cat. D/C(Gennaio - Dicembre 2021);
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Tecnico per il supporto al predetto Settore per almeno 12 ore, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2021);

ANNUALITA' 2022

**Personale a tempo
INDETERMINATO**

Previsione di assunzione mediante concorso Ripam/Regione Campania – Delibera adesione G.C. n. 78 del 23 maggio 2019 per le seguenti figure professionali:

- 1) **Area Demografici/Stato Civile n. 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**
- 2) **Area Finanziaria 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**
- 3) **Area Tecnica 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**

Previsione di assunzione mediante procedura concorsuale pubblica:

- 1) **Area Vigilanza – Polizia Municipale n. 1 unità Categoria D1 – Responsabile di Posizione Organizzativa;**
- 2) **Area Vigilanza – Polizia Municipale n. 2 unità Categoria C1 Part/time 50% Operatori di Polizia Municipale;**

**Personale a tempo
DETERMINATO**

NESSUNA ASSUNZIONE

-**PERSONALE A SCAVALCO:**

Nelle more delle assunzioni del personale a tempo indeterminato si conferma l'impiego del personale di altra amministrazione

- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Ragioneria per i necessari adempimenti amministrativo – contabili, per almeno 12 ore settimanali, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2022), cui conferire eventuale posizione organizzativa, in assenza di eventuale figura professionale.
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi art 14 CCNL enti Locali vigente di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Anagrafe e stato civile per il supporto al predetto Settore nei limiti dell'orario di lavoro e delle risorse finanziarie disponibili, Cat. D/C(Gennaio - Dicembre 2022);
- Utilizzo, nelle more della possibilità di nuove assunzioni, ai sensi dell'art. 1, comma 124, della Legge finanziaria 2019 (Legge 145/2018), di dipendente di altra amministrazione esperto, ovvero con adeguata esperienza nel Servizio Tecnico per il supporto al predetto Settore per almeno 12 ore, Cat. D (Gennaio - Dicembre 2022);

ANNUALITA' 2023

Personale a tempo INDETERMINATO

Previsione di assunzione mediante procedura concorsuale pubblica:

- 1) **Area Tecnica n. 1 unità Categoria C1 Part/time 50% - Geometri;**
- 2) **Area Finanziaria n. 1 unità Categoria C1 Part/time 50% - Ragionieri;**

Personale a tempo DETERMINATO

NESSUNA ASSUNZIONE

Calcolo delle entrate correnti

Entrate correnti	2017	2018	2019	Media del triennio
Titolo 1	€ 1.592.134,44	€ 2.720.042,13	€ 1.948.377,45	€ 2.086.851,34
Titolo 2	€ 936.756,44	€ 1.690.368,63	€ 1.046.324,09	€ 1.224.483,05
Titolo 3	€ 1.966.091,58	€ 146.339,51	€ 849.903,27	€ 987.444,79
Totale entrate correnti	€ 4.494.982,46	€ 4.556.750,27	€ 3.844.604,81	€ 4.298.779,18
FCDE iniziale			€ 443.711,40	
Entrate correnti nette				€ 3.855.067,78

Spesa del personale

Spesa del personale 2019	€ 751.493,71
--------------------------	--------------

Incidenza spesa del personale/entrate correnti

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	19,49%
--	--------

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali

Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	31,20%

Esito del test di verifica

SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE	SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	NO

Spesa massima del personale teorica

Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€ 1.048.578,44
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2019	€ 297.084,73

Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2025

Spesa del personale 2019	€ 751.493,71
--------------------------	--------------

Fascia demografica dell'ente

Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti

Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa 2019

Periodi	Anno	% incremento	Incremento totale	Incremento dell'anno	Resti assunzionali	Incremento spesa annuale con resti
Periodo transitorio	2020	20,0%	€ 153.660,98	€ 153.660,98		€ 153.660,98
	2021	25,0%	€ 192.076,23	€ 38.415,25		€ 38.415,25
	2022	28,0%	€ 215.125,37	€ 23.049,15		€ 23.049,15
	2023	29,0%	€ 222.808,42	€ 7.683,05		€ 7.683,05
	2024	30,0%	€ 230.491,47	€ 7.683,05		€ 7.683,05
Totale per verifica				€ 230.491,47		



Il Presidente

Dott.ssa Maria Trimarco
F.to come originale

Il Segretario

Dott.ssa Margherita Torraca
F.to come originale

O Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/00

O Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/00

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata:

Affissa all'Albo Pretorio il - 2 APR. 2021 registrata al n. _____ per prescritta
Pubblicazione di giorni quindici consecutivi e vi rimarrà fino alla scadenza.

Buccino li - 2 APR. 2021

Il Responsabile dell'Albo Pretorio
F.to Sig. Sabato A. Trimarco



Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Margherita Torraca

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la suesata deliberazione:

() è stata dichiarata immediatamente esecutiva.

() è divenuta esecutiva per decorrenza termini

Buccino li - 2 APR. 2021



Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Margherita Torraca

Trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari (art. 125 D. Lgs. n. 267/2000)

Buccino li - 2 APR. 2021



Per copia conforme all'originale
Il Segretario Comunale

Dott.ssa Margherita Torraca