



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
PROVINCIA DI AGRIGENTO

COPIA
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Num. 017 del Registro - Seduta del giorno 18.03.2021

OGGETTO	Piano triennale del fabbisogno 2021-2023 - Piano delle assunzioni 2021/2023 - Dotazione organica. Approvazione.
----------------	---

L'anno duemilaventuno il giorno diciotto del mese di marzo alle ore 12,45 in SANT'ANGELO MUXARO.

A seguito di regolare convocazione si è riunita la Giunta Municipale di questo Comune nelle persone dei Sigg.:

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| 1) TIRRITO ANGELO | Sindaco |
| 2) LETO DARIA | Vice Sindaco |
| 2) PACI MARINELLA | Assessore - Assente |
| 3) DI BENEDETTO GIANLUCA NEIL | Assessore |

Assume la presidenza il Sig. TIRRITO ANGELO – Sindaco del Comune con la partecipazione del Segretario Comunale Dott. MICHELE GIUFFRIDA

Il Sindaco, constatata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato cosicché

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta presentata dal Responsabile del Settore Finanziario e Personale , che viene allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Finanziario e Personale sulla regolarità tecnica;
- Visto il parere favorevole espresso dal Ragioniere Comunale sulla regolarità contabile, l'esatta imputazione e la relativa capienza;

- Vista l'attestazione sulla regolare copertura finanziaria e l'avvenuta registrazione ai sensi dell'art. 55 della legge 142/1990 per come recepita dalla Legge Regionale 48/1991;
- Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti Dott. Sergio Speranza;
- Dato atto che il parere di cui sopra è stato espresso ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della Legge 8.6.1990, n°142 per come recepita dalla Legge Regionale dell'11.12.1991, n°48.
- Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- Dato atto che la proposta che si mette a votazione è conforme a quella per la quale sono stati espressi i pareri sopra richiamati;
- Ritenuto che la proposta sia meritevole di accoglimento;
- Attesa la propria competenza ad adottare il presente atto

Con n°03 voti favorevoli e n°0 voti contrari espressi in forma palese

DELIBERA

- 1) **DI FARE** propria la parte motiva dell'allegata proposta presentata dal Responsabile del Settore Finanziario e Personale, ed assistita dai prescritti pareri ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della Legge 8.6.1990, n°142 per come recepita dalla Legge Regionale dell'11.12.1991, n°48, inerente l'oggetto;
- 2) **DI APPROVARE**, la dotazione organica, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2021/2023, come da allegato **"A"** alla presente delibera, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;
- 3) **DI DARE ATTO** che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al 46,54% per cui per l'elevata incidenza non sussistono le condizioni di sostenibilità finanziaria per procedere a nuove assunzioni nel triennio 2021/2023;
- 4) **DI DARE ATTO** che la programmazione dei posti di organico di cui al presente piano garantisce la riduzione costante del rapporto tra spese di personale su entrate correnti prevista dal DPCM 17 marzo 2020, fino a rientrare entro il 2025 al di sotto del secondo valore soglia prevista dall'art. 6 comma 1 del DPCM;
- 5) **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. del 01/04/1999;
- 6) **DI DICHIARARE**, con successiva votazione unanime e palese, la presente deliberazione IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO

Provincia di AGRIGENTO

PROPOSTA DA SOTTOPORRE ALLA GIUNTA COMUNALE

Parere di regolarità tecnica: Rag. Calogero ZUCCARELLO

Parere di regolarità contabile: Rag. Calogero ZUCCARELLO

OGGETTO	Piano triennale del fabbisogno 2021-2023 - Piano delle assunzioni 2021/2023 - Dotazione organica. Approvazione.
----------------	---

PREMESSO CHE:

L'art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997, n. 449 testualmente recita:

Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482 del 02/04/1968";

L'art. 89 del D. lgs. 267/2000 recante " Fonti," ai commi 1 e 5 stabilisce che:

1: *"Gli enti locali disciplinano con appositi regolamenti, in conformità con lo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità ";*

5: *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari";*

L'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 recante "Assunzioni", così dispone:

1: *"Gli Enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

2: *"Gli Enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del D. Lgs. 27/12/1997 n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali, flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

3: *Gli Enti Locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione ai particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'Ente.*

4: per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo";

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), secondo cui:

1: Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al dipartimento della funzione pubblica.

2: Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3: la mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4: nei casi previsti nel comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area. ...";

L'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con il o D.Lgs. 75/2017, il quale testualmente recita:

"4: le determinazioni relative all' avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell' articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, dell'agenzie e degli enti pubblici non economici";

L'art. 1 comma 557, della L. n.. 296/2006 e ss.mm.ii. il quale prevede che:

"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli Enti sottoposti al Patto di Stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a)(lettera abrogata);

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";

La L. n. 114/2014, di conversione del decreto legge n. 90/2014, che introduce il comma 557-quater della L. n. 296/2006, secondo cui:

"ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. (Pertanto la spesa del personale deve essere stata per gli enti che erano assoggettati al patto di stabilità nell'ultimo anno inferiore a quella media del triennio 2011/2013");

VISTO l'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 recante *"Modifiche all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le cui nuove formulazioni dell'art. 6 (commi 1, 2, 3 e 6) e dell'art. 6-ter (comma 1), testualmente recitano:*

Art. 6, o commi 1, 2, 3 e 6:

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

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

3: in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del decreto – legge 06 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

6: Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";

Art. 6-ter

1: con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo, per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento ai fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali";

CHE il comune ha effettuato la ricognizione di cui all'art. 33 del lgs. 165/2001 e non accertato eccedenze o esuberi di personale, come risulta dalle comunicazioni acquisite dal responsabile del settore finanziario ed allegate alla deliberazione di G.M. n. 16 del 20/3/21, per farne parte integrante e sostanziale;

TENUTO CONTO che le vigenti norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

VISTA la circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni pubblicata nella G.U.R.I. n. 226 del 11/09/2020 che ribadisce la decorrenza dal 20/04/2020 del nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale facendo salve le procedure avviate entro la predetta data, anche con riguardo a programmazioni relativi ad anni precedenti, purchè siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis del d.lgs. 165/2001 e siano state assunte le prenotazioni di spesa;

Considerato che la citata circolare pubblicata l'11/09/2020 contiene la specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa del personale/entrate correnti definendo le voci di bilancio da prendere in considerazione;

Ritenuto necessario verificare gli effetti del superiore D.M. 17 marzo 2020 sugli atti di programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 dell'ente;

Considerato che il Comune di Sant'Angelo Muxaro essendo collocato nella fascia dei Comuni con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità (tabella 1, dell'art.4 del DM 17/03/2020) il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è fissato al 28,60%;

Atteso che la spesa di personale si riferisce all'ultimo rendiconto approvato che risulta essere l'anno 2019;

Rilevato che dalla verifica della compatibilità del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 con il DM 17/03/2020 pubblicato nella GURI DEL 27/04/2020 è risultato che il rapporto percentuale tra la spesa di personale registrata nell'esercizio 2019 e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione si attesta al % come risulta dalla seguente tabella:

ENTRATE CORRENTI	2017	2018	2019	MEDIA
TITOLO 1	574.776,00	592.970,84	601.805,25	589.850,70
TITOLO 2	1.789.964,27	1.797.519,89	1.744.655,72	1.777.379,96
TITOLO 3	276.526,04	265.639,26	249.490,57	263.885,29
TOTALE	2.641.266,31	2.656.129,99	2.595.951,54	2.631.115,95

MEDIA	2.631.115,95
FCDE	197.846,42
VALORE ENTRATA	2.433.269,53
SPESA PERSONALE 2019	1.132.429,26
<i>al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato</i>	
PERCENTUALE art.4 D.M. 17/03/2020 <i>(rapporto spese di personale/media entrate correnti)</i>	46,54%

RILEVATO, pertanto, che tale percentuale, per quanto stabilito dall'art. 4 del decreto interministeriale 17 marzo 2020, risulta superiore sia al valore soglia di bassa incidenza della spesa di personale (quantificata per i Comuni di fascia di popolazione in cui è collocato il Comune di Sant'Angelo Muxaro nel 28,60% che al valore di soglia di elevata incidenza (quantificata per i Comuni di fascia di popolazione in cui è collocato il Comune di Sant'Angelo Muxaro nel 32,60%;

CONSIDERATO che il Comune di Sant'Angelo Muxaro, essendo collocato al di sopra del valore soglia come definito dall'art. 6 del D.M. 17 marzo 2020, è tenuto ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, sino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, applicando un turn-over inferiore al 100%;

RILEVATO, inoltre, che la normativa sin qui richiamata è stata da ultimo profondamente incisa da quanto previsto dall'art. 57, comma 3 septies "Sterilizzazione spese di personale" del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104 che stabilisce l'importantissimo principio per cui le spese di personale finanziate con appositi fondi non devono essere computate ai fini dell'applicazione della nuova disciplina sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni. In dettaglio si prevede che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva all'entrata in vigore della legge di conversione del Decreto (13/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e

previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui all'art. 33 del DL n. 34/2019 (valori individuati, specificamente per i Comuni, dal DM 17 marzo 2020);

RITENUTO, pertanto, di verificare la capacità assunzionale con le nuove regole di cui all'art. 57, comma 3 septies "*Sterilizzazione spese di personale*" del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, e con le previsioni di spesa del PTFP 2021/2023 di cui alla presente proposta e la cui quantificazione, registra una graduale riduzione della spesa per ciascuno degli anni del triennio che è la seguente:

- Incidenza del rapporto spesa di personale 2019/media entrate correnti 2017-2018-2019 al netto del FCDE = 46,54%
- Previsione di spesa personale anno 2021 al netto delle somme erogate dalla Regione € 902.692,77 – media entrate correnti (2018-2019-2020) € 2.507.295,43 - incidenza spesa personale/entrate correnti 36,00%
- Previsione di spesa personale anno 2022 al netto delle somme erogate dalla Regione € 518.884,96 – media entrate correnti (2019-2020-2021) € 2.286.085,54 - incidenza spesa personale/entrate correnti 22,70%
- Previsione di spesa personale anno 2023 al netto delle somme erogate dalla Regione € 502.061,62 – media entrate correnti (2020-2021-2022) € 2.082.188,81 - incidenza spesa personale/entrate correnti 24,11%

CHE con precedente deliberazione n. 19 del 05/03/2020 la giunta Municipale aveva provveduto all'approvazione del Piano del fabbisogno del personale triennio 2020/2021;

CHE con deliberazione n. 70 del 29/12/2020 la stessa Giunta Municipale aveva provveduta a modificare il piano triennale del fabbisogno del personale triennio 2020-2021 annualità 2021;

CONSIDERATO che a seguito della non disponibilità per motivi di salute del personale dipendente dell'ufficio tecnico inquadrato nella categoria D, è stato necessario prorogare l'incarico di Posizione Organizzativa del settore Tecnico-Patrimoniale fino al 31/12/2021 ai sensi dell'art. 110 comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

CHE per quanto sopra è stato necessario provvedere alla modifica della Dotazione Organica con la previsione di n. 1 posto di Cat. D/1 profilo professionale "Istruttore Direttivo Tecnico"; ai sensi dell'Art. 110 del D.lgs 267/2000 per 18 ore settimanali nell'annualità 2021 e 2022;

DATO che la valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica costituisce uno degli elementi che più caratterizzano la riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego contenuta nel D.Lgs. n. 75/2017, in quanto il legislatore non "sopprime" la dotazione organica ma stabilisce che essa sia una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno;

RITENUTO opportuno approvare pertanto il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021/2023 nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegato "A" alla presente delibera;

RILEVATO che, sulla base delle stime disponibili rispetto alle entrate correnti future, l'adozione del suddetto programma di reclutamento consente di ridurre costantemente, fino al 2025, il rapporto tra spesa di personale su entrate correnti registrato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato;

STABILITO in conseguenza di quanto sopra esposto di rimodulare per il corrente anno la dotazione organica, e quindi la consistenza di personale dell'ente, così come dettagliato nell'allegato "A" contenente la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche;

VISTO infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

RICHIESTO il preventivo parere dell'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrale e sostanziale;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- la Legge n. 122/2010;
- le Leggi Regionali Siciliane nn. 85/1995, 16/2006, 5/2014, 2/2015, 3/2016, 27/2016 e 8/2018;
- il D.Lgs. n. 75/2017 e le circolari del Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 del 20/11/2017 e n. 1 del 09/01/2018, che, tra gli altri, dettano gli indirizzi operativi per l'applicazione della speciale disciplina volta al superamento del precariato;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

PROPONE

Per tutte le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente ripetute e trascritte per formarne parte integrante e sostanziale:

1. **di approvare**, la dotazione organica, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2021/2023, come da allegato **"A"** alla presente delibera, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;
2. **di dare atto** che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al 46,54% per cui per l'elevata incidenza non sussistono le condizioni di sostenibilità finanziaria per procedere a nuove assunzioni nel triennio 2021/2023;
3. **di dare atto** che la programmazione dei posti di organico di cui al presente piano garantisce la riduzione costante del rapporto tra spese di personale su entrate correnti prevista dal DPCM 17 marzo 2020, fino a rientrare entro il 2025 al di sotto del secondo valore soglia prevista dall'art. 6 comma 1 del DPCM;
4. di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. del 01/04/1999;
5. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile;

Sant'Angelo Muxaro 18/03/2021



IL PROPONENTE
Il Responsabile del Servizio Proponente
(Rag. Calogero Zuccarello)

Comune di Sant'Angelo Muxaro
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

P A R E R I

ai sensi dell'articolo 53 della legge 08.06.1990, n.142, recepito dalla L.R. 11.12.1991, n.48 e
attestazione della copertura finanziari.

SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Presentata dal: Rag. Calogero Zuccarello

N. _____ del Reg. Data _____	Piano triennale del fabbisogno 2021-2023 - Piano delle assunzioni 2021/2023 - Dotazione organica. Approvazione.
---------------------------------	--

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta, ex art.12 L.R. n.
30/2000

Sant'Angelo Muxaro



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Rag. Calogero Zuccarello)

Si esprime ai sensi dell'art. 49 e art. 147bis del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267: parere favorevole in
ordine alla regolarità contabile si attesta la copertura finanziaria;

Sant'Angelo Muxaro



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Rag. Calogero Zuccarello)

Comune di Sant'Angelo Muxaro

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA SUDDIVISA PER SETTORI - ALLEGATO "A"

SETTORE FUNZIONALE	Cat. Prof.	Profilo professionale	n. posti Dotazione Organica	Coperti Tempo indetermin. 36 ore	Coperti Tempo indetermin. 24 ore	Previsione Assunzione anno 2021	Previsione Assunzione anno 2022	Previsione Assunzione anno 2023
Settore Amm.vo Vigilanza								
	A	Operaio Comune	0	0	0	0	0	0
	B	Operaio tecnico specialistico	0	0	0	0	0	0
	C	Istruttore Amm.vo	14	0	14	0	0	0
	C	Istrutt. di Vigilanza Agente di P.M.	4	1	3	0	0	0
	D	Istrutt. Dirett. Assist. Sociale	1	1	0	0	0	0
	D	Istrutt. Dirett. Uffici Demografici	0	0	0	0	0	0
	D	Istrutt. Dirett. Amm./Vigil-	1	1	0	0	0	0
Totale			20	3	17	0	0	0
Settore Finanziario Personale								
	A	Operaio Comune	0	0	0	0	0	0
	B	Operaio tecnico specialistico	0	0	0	0	0	0
	C	Istruttore Amm.vo	5	0	5	0	0	0
	D	Istrutt. Direttivo Contabile	1	1	0	0	0	0
Totale			6	1	5	0	0	0
Settore Tecnico Patrimoniale								
	A	Operaio Comune	12	2	10	0	0	0
	B	Operaio tecnico specialistico	0	0	0	0	0	0
	B	Autista automezzi comunali	1	1	0	0	0	0
	B	Fontaniere Comunale	0	0	0	0	0	0
	C	Istruttore Amm.vo	3	0	3	0	0	0
	D	Istrutt. Dir. Sett. Tecnico	1	1	0	0	0	0
	D	Istrutt. Dir. Sett. Tecnico Art.110 D.Lgs 267/2000	2			1 tempo determinato 18 ore	1 tempo determinato 18 ore	0
Totale			19	4	13	1	1	0
Totale Organico			45	8	35	1	1	0

Sant'Angelo Muxaro li 18/03/2021



Responsabile del Settore Finanziario/Personale
(Rag. Calogero Zuccarello)

(Handwritten signature)

COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO

Provincia di Agrigento

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Verbale n. 53 del 18/03/2021

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023.

L'Organo di Revisione SPERANZA SERGIO, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 39 del 30/11/2018;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale 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. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale 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 il quale 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, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

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"*;
- 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;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *"per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento ...";
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Dirigenti/Responsabili 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;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 29/06/2020 è stato adottato il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2020/2022;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale del 18/03/2021 avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno 2021-2023 - Piano delle assunzioni 2021/2023 - Dotazione organica. Approvazione" unitamente agli allegati;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);
- è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro";

considerato

che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

il Comune di SANT'ANGELO MUXARO essendo collocato nella fascia dei Comuni con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità (tabella 1, dell'art.4 del DM 17/03/2020) il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è fissato al 28,60%;

- si colloca nella fascia demografica (popolazione da 1.000 a 1.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 1.217;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 – 2018 – 2019) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019) si attesta al 46,54% , al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 28,60%, come riportato nella sottostante tabella

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... *Alla scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...*

³ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*

⁴ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplicazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.*

ENTRATE CORRENTI	2017	2018	2019	MEDIA
TITOLO 1	574.776,00	592.970,84	601.805,25	589.850,70
TITOLO 2	1.789.964,27	1.797.519,89	1.744.655,72	1.777.379,96
TITOLO 3	276.526,04	265.639,26	249.490,57	263.885,29
TOTALE	2.641.266,31	2.656.129,99	2.595.951,54	2.631.115,95

MEDIA	2.631.115,95
FCDE	197.846,42
VALORE ENTRATA	2.433.269,53
SPESA PERSONALE 2019 <i>al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato</i>	1.132.429,26
PERCENTUALE art.4 D.M. 17/03/2020 <i>(rapporto spese di personale/media entrate correnti)</i>	46,54%

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

tale percentuale, per quanto stabilito dall'art. 4 del decreto interministeriale 17 marzo 2020, risulta superiore sia al valore soglia di bassa incidenza della spesa di personale (quantificata per i Comuni di fascia di popolazione in cui è collocato il Comune di Sant'Angelo Muxaro nel 28,60% che al valore di soglia di elevata incidenza (quantificata per i Comuni di fascia di popolazione in cui è collocato il Comune di Sant'Angelo Muxaro nel 32,60%;

CONSIDERATO che il Comune di Sant'Angelo Muxaro, essendo collocato al di sopra del valore soglia come definito dall'art. 6 del D.M. 17 marzo 2020, è tenuto ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, sino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, applicando un turn-over inferiore al 100%;

RILEVATO, inoltre, che la normativa sin qui richiamata è stata da ultimo profondamente incisa da quanto previsto dall'art. 57, comma 3 septies "Sterilizzazione spese di personale" del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104 che stabilisce l'importantissimo principio per cui le spese di personale finanziate con appositi fondi non devono essere computate ai fini dell'applicazione della nuova disciplina sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni. In dettaglio si prevede che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva all'entrata in vigore della legge di conversione del Decreto (13/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui all'art. 33 del DL n. 34/2019 (valori individuati, specificamente per i Comuni, dal DM 17 marzo 2020);

RITENUTO, pertanto, di verificare la capacità assunzionale con le nuove regole di cui all'art. 57, comma 3 septies "Sterilizzazione spese di personale" del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, e con le previsioni di spesa del PTFP 2021/2023 di cui alla presente proposta e la cui quantificazione, registra una graduale riduzione della spesa per ciascuno degli anni del triennio che è la seguente:

- Incidenza del rapporto spesa di personale 2019/media entrate correnti 2017-2018-2019 al netto del FCDE = 46,54%
- Previsione di spesa personale anno 2021 al netto delle somme erogate dalla Regione € 902.692,77 – media entrate correnti (2018-2019-2020) € 2.507.295,43 - incidenza spesa personale/entrate correnti 36,00%
- Previsione di spesa personale anno 2022 al netto delle somme erogate dalla Regione € 518.884,96 – media entrate correnti (2019-2020-2021) € 2.286.085,54 - incidenza spesa personale/entrate correnti 22,70%

- Previsione di spesa personale anno 2023 al netto delle somme erogate dalla Regione € 502.061,62 – media entrate correnti (2020-2021-2022) € 2.082.188,81 - incidenza spesa personale/entrate correnti 24,11%

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi in data 18/03/2021, dal Dirigente competente, Rag. Calogero Zuccarello, 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;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

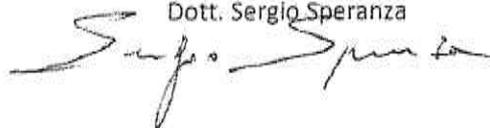
esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale DEL 18/03/2021, avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno 2021-2023 - Piano delle assunzioni 2021/2023 - Dotazione organica. Approvazione".

Leonforte, 18/03/2021

Il Revisore Unico dei Conti

Dott. Sergio Speranza



Approvato e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to: GIANLUCA NEIL DI BENEDETTO



IL PRESIDENTE

F.to: ANGELO TIRRITO

IL SEGRETARIO

F.to: MICHELE GIUFFRIDA

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

Che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio comunale a partire dal 13.03.2021 vi rimarrà per 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art.29 dello Statuto comunale.

- che la presente deliberazione E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 18.03.2021

1 - in quanto dichiarata di immediata esecutività:

2 - decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

Sant'Angelo Muxaro,



IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to: MICHELE GIUFFRIDA

E' copia conforme al suo originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Sant'Angelo Muxaro,

Visto: IL SEGRETARIO COMUNALE