



**COMUNE DI SORTINO**  
(Prov. Reg. di SIRACUSA)

**COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 31 DEL 18-3-2019 OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2019-2021 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2019.

L'anno duemiladiciannove il giorno dicembre del mese di Marzo alle ore 12.00 nella Sala delle Adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.-

Presiede l'adunanza il Sig. Vincenzo Parlato nella sua qualità di sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg:

COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE		PRESENTI	ASSENTI
1) SIG. VINCENZO PARLATO	SINDACO	X	
2) DOTT. VINCENZO BASTANTE	VICE SINDACO	X	
3) DOTT. SOFIA LAMESA	ASSESSORE	—	X
4) SIG. GIUSEPPE VINCI	ASSESSORE	X	
5) DOTT. SSA VALENTINA CIANCI	ASSESSORE	—	X

Con la partecipazione del segretario Comunale Dott. Antonino Bartolotta Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla presente deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere:

il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica:

FAVOREVOLE

CONTRARIO PER LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: \_\_\_\_\_

NON NECESSARIO IN QUANTO ATTO DI MERO INDIRIZZO.

DATA 8-3-2019

IL RESPONSABILE

il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e/o la copertura finanziaria ai sensi dell'Art.55 L.R.n.44/91:

FAVOREVOLE

CONTRARIO CON LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: \_\_\_\_\_

NON NECESSARIO IN QUANTO DALL'ATTO NON SCATURISCE IMPEGNO DI SPESA

DATA 8-3-2019

IL RESPONSABILE



**OGGETTO:PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO  
2019-2021 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2019.**

**IL SINDACO**

**Premesso che:**

- l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 s.m.i., dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75) prevedendo che *«Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali»;*
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), dispone in materia di *«Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche»* e prevede che *«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. (...) 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. 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»;*
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75) dispone che *«per la ridefinizione delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale»;*
- l'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), dispone che *«Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni»;*
- l'art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, (come modificato dall'art. 4 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90), prevede che *«Il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse»* e, in particolare: il comma 2-bis, che dispone *«Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il*

*trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria»;*

- ai sensi del comma 300, art. 1, Legge 30.12.2018 n. 145 *“Fatta salva l'esigenza di professionalità aventi competenze di spiccata specificità e fermo quanto previsto per il reclutamento del personale di cui alla lettera a) del comma 313 e di cui al comma 335, le procedure concorsuali autorizzate a valere sulle risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, come rifinanziato ai sensi del comma 298 del presente articolo, sono svolte, secondo le indicazioni dei piani di fabbisogno di ciascuna amministrazione, mediante concorsi pubblici unici, per esami o per titoli ed esami, in relazione a figure professionali omogenee. I predetti concorsi unici sono organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per il tramite della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualficazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, che si avvale dell'Associazione Formez PA, e possono essere espletati con modalità semplificate definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione da adottare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche in deroga alla disciplina prevista dai regolamenti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, al decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272, e al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70. Le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni, finanziate con le risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, come rifinanziato ai sensi del comma 298 del presente articolo, sono effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*
- ai sensi del comma 360, art. 1, Legge 30.12.2018 n. 145 *“A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente”.*
- l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 16 della L. 12 novembre 2011, n. 183 *“legge di stabilità 2012”*) dispone che le singole amministrazioni pubbliche, ivi compresi gli enti locali, accertino con cadenza annuale la consistenza del personale in servizio e rilevino se vi sia personale in eccedenza o dipendenti in soprannumero, pena il divieto di effettuare assunzioni di personale;
- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato, da ultimo, dall'art. 6, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), prevede che *«Le determinazioni di avvio delle 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»;*
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 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 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) (come

sostituito dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010 e modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. 113/2016, convertito con la Legge n. 160/2016), a mente del quale, «*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno (oggi "principio del pareggio di bilancio") 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 ...*»;

- l'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010 ed integrato dall'art. 3, comma 5-bis, della Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. 90/2014, dispone che «*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 ("triennio 2011-2013")*»;
- l'art. 76, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 (convertito, con modifiche, con la Legge 6 agosto 2008, n. 133) prevede il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del patto di stabilità;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, disciplina le capacità assunzionali per gli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 delle regioni e degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno ed il successivo comma 6 esclude dai vincoli assunzionali le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (convertito con modifiche con L. 11 agosto 2014, n. 114) prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 (convertito dalla Legge n. 160/2016) stabilisce che «*In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo*»;
- l'art. 1, comma 723, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), che prevede «*In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, nell'anno successivo a quello dell'inadempienza: ... l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di*

- servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione»;*
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, disciplina le modalità ed i termini della rideterminazione della dotazione organica;
  - la deliberazione della Corte dei Conti del 20 dicembre 2017 n. 1/SEZAUT/2017/QMIG che ha enunciato il seguente principio di diritto *«La spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili rientra nell'ambito delle limitazioni imposte dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, nei termini ivi previsti, ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente».*

**Preso atto:**

- che in data 21 maggio 2018, è stato sottoscritto il C.C.N.L. del comparto "Funzioni Locali" 2016-2018 che, all'art.12, conferma la classificazione del personale articolato in quattro categorie: A, B, C e D, prevedendo un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della Cat. B;
- che, per effetto della nuova determinazione contrattuale, che ha eliminato la posizione di accesso dall'esterno D3, al personale interessato viene conservato il profilo professionale e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria, mentre, per il personale da assumere l'accesso è unicamente nella posizione giuridica economica D1.

**Considerato:**

- che ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 recante disposizioni in materia di *"Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni"*:
- comma 1 - *"Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*
  - a) *risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
  - b) *sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
  - c) *abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni."*;
- comma 2 - *"Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*
  - a) *risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;*

b) *abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso*".

- ai sensi dei commi 446, 447, 448, 449, art. 1, Legge 30.12.2018 n. 145, sono consentite nel triennio 2019/2021 le stabilizzazioni di lavoratori socialmente utili o di pubblica utilità, a condizioni che le stesse siano previste nel piano del fabbisogno e coprire posti vacanti in dotazione organica anche in part - time;
- ai sensi delle suddette disposizioni, le condizioni per potere dare corso a queste stabilizzazioni sono le seguenti:
  - possesso dei requisiti di anzianità;
  - selezioni riservate mediante prove di idoneità per i posti di categoria A e B;
  - prova concorsuali riservate per le categorie C e D;
  - finanziamento con le capacità assunzionali ordinarie nel rispetto del principio della adeguata riserva per le assunzioni dall'esterno;
  - utilizzazione della spesa media per le assunzioni flessibili nel triennio 2015-2017 se sussistono le condizioni di bilancio e con riduzione permanente delle stesse;
  - utilizzazione delle risorse permanentemente trasferite dalla regione e/o dallo Stato e nel rispetto del pareggio di bilancio e del tetto di spesa per il personale;
  - calcolo della spesa per il personale al netto del cofinanziamento statale e/o regionale.

**Atteso:**

- che la Legge Regione Sicilia 29 dicembre 2016, n. 27 dispone in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario;
- che ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'art. 3 della citata norma *"Al fine di realizzare il graduale superamento dell'utilizzo di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nei limiti del proprio fabbisogno e delle disponibilità di organico, fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali e le norme di contenimento della spesa di personale, i comuni possono adottare le procedure previste dall'articolo 4, commi 6 e 8, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, con priorità per le procedure di cui al comma 6, negli anni 2017 e 2018, aggiungendo, al limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le risorse previste dall'articolo 9, comma 28, ottavo periodo, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modifiche ed integrazioni, in misura non superiore al loro ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016, a condizione che siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le assunzioni secondo le procedure di cui al presente comma sono regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, che, per singola unità lavorativa, in termini di costo complessivo annuo e di giornate lavorative nonché per gli aspetti connessi all'inquadramento giuridico ed economico, è uguale a quello relativo al contratto a tempo determinato in essere al 31 dicembre 2015"*;
- che ai sensi del comma 2 dell'art. 3 della L.R. n. 27 del 2016 *"Esclusivamente per le finalità e nel rispetto dei vincoli dei termini di cui al comma 1, il valore medio del triennio anteriore al 2016 delle risorse di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, per gli enti territoriali compresi nel territorio*

della Regione, può essere integrato a valere sulle risorse finanziarie aggiuntive, appositamente individuate con legge regionale, che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento degli obiettivi regionali di finanza pubblica. A tal fine gli enti territoriali calcolano il complesso delle spese per il personale, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalla Regione.”;

- che, altresì, le risorse finanziarie assegnate ai comuni ex comma 7, art.26, della L.R. n.8 del 2018, quali somme con vincolo di destinazione per le procedure di stabilizzazione del personale precario, consentono di elevare di pari importo i complessivi spazi assunzionali, anche in caso di stabilizzazioni da attuarsi ai sensi del comma 2, art. 20, d.lgs n. 75 del 2017;
- che ai sensi e per gli effetti del comma 22 dell'art. 3 della L.R. n.27/2016 *“I percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 sono avviati dopo la conclusione delle procedure previste dall'articolo 2 e comunque dopo l'1 marzo 2017, previa verifica della sussistenza dei presupposti.”;*
- che, altresì, ai sensi del comma 6 dell'art. 3 della L.R. n.27/2016 *“Per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, titolari di contratto a tempo determinato, effettuate dai soggetti di cui al comma 10, lettere a) e d), con le procedure richiamate dal presente articolo, a decorrere dalla data di assunzione, per l'intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto previsto dal medesimo comma 10 e con le medesime modalità, parametrato in base ai soggetti assunti”.*
- che, ai sensi del comma 3, art. 22, L.R. 22.02.2019, n.1 *“Il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n.85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n.16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n.21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n.27 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'articolo 20, comma 1 lettera b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75”.*

**Preso atto:**

- che sulla base delle previsioni del D.L. n. 90/2014, per come chiarite dal D.L. 78/2015, gli Enti Locali possono utilizzare i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente che non sono già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni;
- che la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017 ha chiarito che le citate capacità assunzionali possono essere utilizzate nella misura fissata annualmente dal legislatore per cui, con riguardo al Comune di Sortino, esse risultano essere le seguenti:
  - anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014;
  - anno 2016: 75% dei risparmi delle cessazioni del 2015, nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti in caso di rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati;
  - anno 2017: 75% dei risparmi della spesa delle cessazioni del 2016 per gli enti con un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari; per gli enti che non rispettano tale rapporto 25% dei risparmi delle cessazioni;
- che le capacità assunzionali del 2018 per i Comuni oltre 1.000 abitanti, sono riconducibili al 75% dei risparmi delle cessazioni del 2017 se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto del Ministro Interno 10.4.2017;

- che per il 2019, non essendo state emanate nuove disposizioni normative in merito, ai fini dei tetti per le assunzioni a tempo indeterminato si applica la disciplina fissata dall'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, quindi il 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente (2018).

**Ritenuto:**

- che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento che definisce le linee guida entro le quali devono articolarsi i piani annuali delle assunzioni del triennio di riferimento;
- che le *"Linee guida della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019 - 2021"* sono le seguenti:
  - la verifica del rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia, con particolare riguardo al principio del pareggio di bilancio, alle spese di personale ed alle assunzioni;
  - l'analisi dei fabbisogni occupazionali sulla base del programma di governo, degli obiettivi strategici di mandato, degli obiettivi gestionali dei responsabili delle posizioni organizzative e dei limiti e vincoli dettati dal legislatore per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica;
  - l'individuazione delle effettive necessità di risorse umane, con la specificazione del *"fabbisogno ordinario"*, da coprire esclusivamente con contratti a tempo indeterminato e delle *"esigenze temporanee ed eccezionali"* cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione (*id est*, artt. 90 e 110, commi 1, 2 e 6, del D.Lgs. 267/2000 s.m.i.) e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché, delle procedure ex art. 14 del CCNL 22.01.2004, e in regime di distacco e/o comando;
  - la copertura delle quote di riserva obbligatorie relative alle categorie protette previste dalla legge n. 68/1999 e dalla legge n.407/1998 per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata;
  - l'esclusione dai *"vincoli assunzionali"* delle coperture dei posti vacanti in dotazione organica, sia mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni (mobilità volontaria) sottoposte a regime di limitazioni (*art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311*) che mediante l'assunzione, nei limiti delle quote di riserva, delle categorie protette e delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata;
  - la prosecuzione dell'esperienza di ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente, attraverso percorsi di potenziamento e/o di formazione specifica, anche mediante la valorizzazione delle attitudini, dell'esperienza e del potenziale professionale e curriculare del personale dipendente;
  - il superamento del precariato mediante procedure di *"stabilizzazione"* nel triennio 2018/2020 - ai sensi e per gli effetti dell'art.26 della L.R. 8 maggio 2018, n.8, tenuto conto dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art.22 della L.R. 22 febbraio 2019 - del personale inserito nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della Legge Regionale n. 5/2014;
- che la programmazione triennale può essere rivista in funzione sia di sopravvenute esigenze organizzative dell'Ente e/o di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nella normativa vigente in materia;
- che, nell'ambito del *"Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019-2021"*, il *"Piano annuale delle assunzioni 2019"* è stato così formulato:
  - a) con riferimento al *"fabbisogno ordinario"*:
    - sulla base delle capacità assunzionali determinate ai sensi e per gli effetti del quadro normativo vigente in materia, come risultante dal prospetto predisposto dal Responsabile del Settore Contabile che, **distinto sotto la lett. B)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

- tenendo conto che la copertura dei posti vacanti in dotazione organica mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni (mobilità volontaria) sottoposte a regime di limitazioni, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311, è esclusa dai "vincoli assunzionali" e, pertanto, non rileva ai fini della ordinaria capacità assunzionale dell'Ente;
- **indicando, per ciascuna categoria**, la tipologia di reclutamento, il numero delle unità di personale che s'intendono assumere nell'anno di competenza e la quantificazione, per ciascuna assunzione, della relativa spesa;
- b) con riferimento ai "percorsi di stabilizzazione" del personale precario inserito nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della Legge Regionale n. 5/2014, volendo avvalersi delle previsioni normative di cui all'art. 3 della L.R. n.27/2016, dell'art.26 della L.R. 8 maggio 2018, n.8, art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e art.22 della L.R. 22 febbraio 2019, sulla base delle previsioni di fabbisogno di personale rilevate dai responsabili delle posizioni organizzative dell'Ente in rapporto anche delle unità di lavoro a t.d. attualmente in servizio e del personale a t.i. che sarà collocato in quiescenza entro il 31.12.2021;
- c) con riferimento alla "titolarità delle Posizioni Organizzative dell'Ente" volendo avvalersi delle procedure convenzionali di cui all'art. 14 del CCNL 22.1.2004, della progressione verticale nelle forme di legge di personale interno avente requisiti, della mobilità volontaria da altri Enti.

**Dato atto che:**

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 25.02.2019, è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 22.02.2018, è stata approvata la Rideterminazione della Dotazione Organica;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 26.07.2018 è stato approvato il "Documento Unico di programmazione 2018/2020" ed i relativi allegati;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 26.07.2018 è stato approvato il "Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2018/2020" ed i relativi allegati;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 27.09.2018 è stato approvato il "Rendiconto della Gestione Economica Finanziaria 2017";
- con determinazione del settore Contabile n. 204 del 12.10.2018 è stata effettuata la ricognizione del personale precario avente i requisiti ex art. 20 del D.Lgs 25.05.2017, n. 75 per l'accesso alle procedure di stabilizzazione a tempo indeterminato;
- con determinazione del settore Contabile n. 215 del 23.10.2018 è stata acquisita la sostenibilità economico finanziaria dei costi da sostenere per la stabilizzazione riservata al personale precario Categoria B e C , part time a 24 ore settimanali che presta servizio presso il Comune di Sortino;
- con nota prot. n. 21115 del 31.10.2018 , l'organo di revisione ha reso parere favorevole –ex comma 5 art. 26 L.R. n. 8/2018, sulla sussistenza delle correlate risorse finanziarie per le finalità inerenti al superamento del precariato;
- l'Ente ha rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 – enti soggetti al patto nel 2015 della L. n. 296/2006), come risultante dal prospetto che, **distinto con la lett. C)**, si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2018 e il rendiconto 2017, nonché provveduto all'invio entro il termine di trenta giorni dalla loro approvazione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, tendendo conto che la prima applicazione di tale condizione è effettuata con riferimento al bilancio di previsione 2018-2020, al rendiconto 2017 e al bilancio consolidato 2017 (art. 9, commi da 1-quinques a 1-octies, D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016);
- l'Ente ha conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 723, lett. e), L. n. 208/2015; art. 1, comma 475, lett. e), comma 476, L. n. 232/2016);
- l'Ente ha inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 marzo e, comunque, entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 720, L. n. 208/2015);
- l'Ente ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;
- il presente atto contiene l'indicazione dettagliata delle assunzioni programmate, con specificazione delle motivazioni, delle modalità di reclutamento e della spesa per ciascuna di esse su base annua;
- le assunzioni a tempo indeterminato riguardano posti vacanti in dotazione organica, anche mediante la stabilizzazione del personale precario avente requisiti di legge ed a tutt'oggi in servizio presso l'ente;
- il presente atto rispetta le previsioni degli artt. 30 e 34 del D.Lgs. n. 165/2001;
- nell'Ente non vi sono graduatorie valide per le stesse categorie e profili, né vincitori di concorsi che non siano già stati assunti dall'amministrazione.

**Richiamate:**

- la nota prot. n.4302 del 28/02/2019 con la quale il Segretario Comunale ha chiesto ai Responsabili di Settore una relazione in merito al fabbisogno di personale occorrente ai fini della efficiente gestione dei carichi di lavoro e della erogazione dei servizi delle posizioni organizzative assegnate;
- la nota prot. n.4555 del 05/03/2019 con la quale il responsabile del settore tecnico ha riscontrato la nota del Segretario Comunale;
- la nota prot. n.4762 del 07/03/2019 con la quale il responsabile del settore amministrativo ha riscontrato la nota del Segretario Comunale;
- la nota prot. n.4763 del 07/03/2019 con la quale il responsabile del settore polizia municipale ha riscontrato la nota del Segretario Comunale;
- la nota prot. n.4871 del 08/03/2019 con la quale il responsabile del settore contabile ha riscontrato la nota del Segretario Comunale;

**Visto** il parere acquisito al prot. n. 5497 del 14/03/2019 , espresso sulla presente proposta di deliberazione, dal Collegio dei Revisori, **che si allega in copia all. D)** al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

**Acquisiti i pareri favorevoli:**

- del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica;
- del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile.

**Visti:**

- il D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i.;
- l'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017;
- l'art. 1, Legge 30.12.2018 n. 145;
- il D. Lgs. n. 267/2000 s.m.i.;
- l'art. 30, comma 1, della Legge Regionale n. 5/2014;
- l'art. 3 della L.R. n.27/2016;
- l'art. 26 della L.R. n.8/2018;
- la L. n. 205/2017;
- l'O.A.EE.LL. vigente in Sicilia;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi comunali;
- lo Statuto Comunale.

**Ritenuta** l'urgenza di dare corso al presente atto deliberativo ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n.44/91 e ss.mm.ii.

**PROPONE CHE LA GIUNTA DELIBERI**

**Approvare** il "Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019-2021" e, nell'ambito di esso, il "Piano annuale delle assunzioni 2019" che si allega in copia **(All. A)** alla presente deliberazione per formarne parte integrale e sostanziale la stessa.

**Dare Atto:**

- che le risorse assunzionali disponibili, relative al triennio 2015-2017 sono state quantificate in €.153.920,00;
- che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2018 (risparmio turnover 2017) sono state quantificate in €.138.680,00;
- che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2019 (risparmio turnover 2018) sono state quantificate in €.112.710,00;
- che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2020 (risparmio turnover 2019 a normativa invariata) sono state quantificate in €.217.290,00;
- che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2021 (risparmio turnover 2020 a normativa invariata) sono state quantificate in €.244.720,00;
- che le risorse assunzionali disponibili, relative alla stabilizzazione del personale precario ex art. 30, comma 1, della Legge Regionale n. 5/2014 sono state quantificate in complessive €.961.200,10 (costo del personale precario al 31.12.2015) di cui €.800.556,00 risorse finanziarie aggiuntive da trasferimenti regionali.

**Demandare** al Segretario Comunale e ai responsabili delle Posizioni Organizzative dell'ente, per quanto di rispettiva competenza, l'attivazione delle procedure finalizzate all'attuazione del presente Piano.

**Dare atto** che, il responsabile del settore contabile, cui compete anche la gestione giuridica del personale, prima di procedere alle assunzioni previste dal Piano, è incaricato di verificare il rispetto di

tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti, nonché, il mantenimento della copertura finanziaria, anche con riferimento alle risorse aggiuntive attualmente erogate dalla Regione per il personale precario ex art. 30, comma 1, della Legge Regionale n. 5/2014.

**Riservarsi** la facoltà di modifiche e/o integrazioni alla presente deliberazione, a seguito di nuova valutazione dell'interesse pubblico originario e/o per sopravvenute modifiche al vigente quadro normativo di riferimento.

**Dare atto** che i provvedimenti di impegno della spesa e le relative coperture finanziarie per l'attuazione del piano in argomento, verranno acquisite in occasione dell'avvio delle singole procedure di attuazione del Piano, nell'ambito delle disponibilità di bilancio e nel rispetto del saldo di competenza e degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio", nonché, degli ulteriori obblighi/limiti imposti dalla normativa vigente in materia.

**Trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali ed alle RR.SS.UU dell'Ente.

**Trasmettere** copia della presente deliberazione, entro 30 giorni dall'adozione, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, a norma dell'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017, alla Presidenza della Regione Sicilia, all'Ass.to Reg.le delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica, all'Ass.to Reg.le della Famiglia e delle Politiche Sociali e del Lavoro.

**Disporre** che, copia del presente atto venga pubblicata nelle forme di legge, a cura del responsabile competente, sul sito istituzionale dell'Ente.

**Il Responsabile del procedimento**

**Michele Tuccio**

**Il Segretario Comunale**

**Antonino Bartolotta**

**Il Sindaco**

**Vincenzo Parlato**

**IL SINDACO**

**Attesa** l'urgenza di provvedere in merito, propone di dichiarare la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, c.2, della L.R. n.44/91 e ss.mm.ii.

**LA GIUNTA DELIBERA**

**Il Sindaco**

**Vincenzo Parlato**

L'Assessore A.

**Il Segretario Comunale**

**Antonino Bartolotta**

**Allegati:**

- A. Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2019/2021 e Piano Annuale delle assunzioni 2019;
- B. Prospetto Capacità Assunzionali;
- C. Prospetto Contenimento della Spesa del Personale;
- D. Parere dell'Organo di Revisione Contabile.

## A) PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019

<b>2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 34 assunzioni a T.I. part-time (24 ore/66,67%) categoria C (ex 30, comma 1, della Legge Regionale n. 5/2014 e art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017). Importo costo unitario annuale stimato €.19.865,62;</li> <li>- n. 03 assunzioni a T.I. part-time (24 ore/66,67%) categoria B (ex 30, comma 1, della Legge Regionale n. 5/2014 e art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017). Importo costo unitario annuale stimato €.16.502,14;</li> <li>- n. 01 Unità di personale cat. D in utilizzo temporaneo ex art. 14 del CCNL 22.1.2004. Importo costo (valore stimato per 12 ore settimanali) €.9.516,00 – variabile in rapporto alle ore lavoro convenzionate.</li> <li>- n. 01 Unità di personale cat. C in utilizzo temporaneo ex art. 14 del CCNL 22.1.2004. Importo costo (valore stimato per 36 ore settimanali e per mesi 6 ) €.15.250,00 .</li> </ul>
-------------	--

## B) PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2019/2021

<b>2019</b>	Vedi sopra – prospetto lett. A)
<b>2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 09 assunzioni a T.I. part-time (24 ore/66,67%) categoria C (ex 30, comma 1, della Legge Regionale n. 5/2014 e art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017). Importo costo unitario annuale stimato €.19.865,62;</li> <li>- n.01assunzione a T.I. full-time (36 ore/100%) categoria D (progressione verticale nelle forme di legge riservata al personale interno). Importo costo unitario annuale stimato (per maggiore retribuzione dalla cat. C alla cat. D) €.2.420,00.</li> <li>- n.01assunzione a T.I. full-time (36 ore/100%) categoria D. Importo costo unitario annuale stimato €.33.857,80.</li> </ul>
<b>2021</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 01 assunzione a T.I. full-time (36 ore/100%) categoria B (quota di riserva obbligatoria relativa alle categorie protette previste dalla legge n. 68/1999 e dalla legge n.407/1998). Importo costo unitario annuale stimato €.27.784,80.</li> </ul>

Il Responsabile del Settore Contabile  
Tuccio Michele

## PROSPETTO CAPACITA' ASSUNZIONALI

1) Resto capacità assunzionale ordinaria risparmio turnover triennio precedente "2015-2017" (60% risparmi cessazioni 2014, 75% risparmi cessazioni 2015 e 2016) - €.153.920,00;
2) Capacità assunzionale ordinaria 2018 (75% risparmi delle cessazioni – anno "2017") - €.138.680,00
3) Capacità assunzionale ordinaria 2019 (100% risparmi delle cessazioni – anno "2018") - €.112.710,00
4) Capacità assunzionale ordinaria 2020 (100% risparmi delle cessazioni – anno "2019 ") - €.217.290,00
5) Capacità assunzionale ordinaria 2021 (100% risparmi delle cessazioni – anno "2020 ") - €.244.720,00
6) Capacità assunzionale stabilizzazione personale precario (ex art. 30, comma 1, della Legge Regionale n. 5/2014, art. 3 della L.R. n.27/2016 e art. 20 D.Lgs. n. 75/2017) - quantificate in complessive €.961.200,10 (costo del personale precario al 31.12.2015) di cui €.800.556,00 risorse finanziarie aggiuntive da trasferimenti regionali

Il Responsabile del Settore Contabile  
Tuccio Michele

**PROSPETTO CONTENIMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE**

– (Art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 ss.mm.ii.)

1) - Valore medio Triennio "2011/2013"	€. 2.895.046,00
2) - Valore medio Triennio "2014/2016"	€. 2.561.958,00
3) - Spesa del Personale al 31.12.2017	€. 2.417.085,00
4) - Spesa del Personale al 31.12.2018	€. 2.287.907,00
5) - Valore medio presunto Triennio "2019/2021"	€. 2.104.570,00

Il Responsabile del Settore Contabile  
Tuccio Michele

ALL. D

CITTA' DI SORTINO  
PROV. ...  
14 MAR. 2019  
PROT. N. 5498

**CITTA' DI SORTINO**  
**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

**Al Sig. Sindaco**  
**Al Sig. Presidente Consiglio Comunale**

**OGGETTO: trasmissione piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2019/2021 e piano annuale delle assunzioni 2019 , Vs. protocollo n. 4549 del 08/03/2018.**

Questo Collegio,

- Vista la richiesta di parere pervenuta a mezzo pec in data 08/03/2018 corredata da:
- copia deliberazione predisposta per la giunta comunale avente ad oggetto **piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2019/2021 e piano annuale delle assunzioni 2019;**
- copia deliberazione della giunta comunale n. 21 del 22.02.2018 avente ad oggetto rideterminazione dotazione organica per il triennio 2018/2020;
- copia deliberazione della giunta comunale n. 25 del 25.02.2019 avente ad oggetto la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;
- vista la nota 4302 del 28.02.2019 con la quale si richiedeva agli uffici di relazionare in merito al fabbisogno di personale;
- viste le puntuali risposte dei singoli settori;
- considerata la funzione ed il ruolo dell'organo di revisione contabile in materia di programmazione del personale come definito dal D.Lgs. 165/2001 e dal Tuel;
- esaminata la sopra citata documentazione;
- preso atto delle motivazioni in essa espresse;
- considerato che l'Ente non si trova in stato di dissesto finanziario o in condizioni di deficitarietà strutturale;
- evidenziato che l'assunzione e/o la stabilizzazione di personale è comunque subordinata al rispetto dei vincoli posti dalla normativa vigente e alle disponibilità di bilancio oggi per quanto attiene la predisposizione del presente parere, domani per l'effettiva realizzazione delle stabilizzazioni;



- visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile;
- considerato che non sono presenti dipendenti in condizione di soprannumero e/o di eccedenza;
- che l'ente non è tenuto ad avviare per l'anno 2019 le procedure di collocamento in disponibilità;
- che l'ente ritiene doveroso nel percorso di stabilizzazione valorizzare e dare priorità alle unità di personale precario in servizio ultradecennale nell'ente stesso inseriti nell'elenco di cui all'art. 30 c. 1 della L. regionale n. 5/2014 con contratto a tempo determinato;
- considerato che a oggi la Regione sembrerebbe garantire il contributo erogato per i precari degli EELL anche dopo la loro stabilizzazione e per tutta la durata del rapporto di lavoro;
- visto il prospetto per la capacità assunzionale;
- visto il piano annuale e triennale del fabbisogno di personale;
- visto il prospetto di contenimento della spesa;

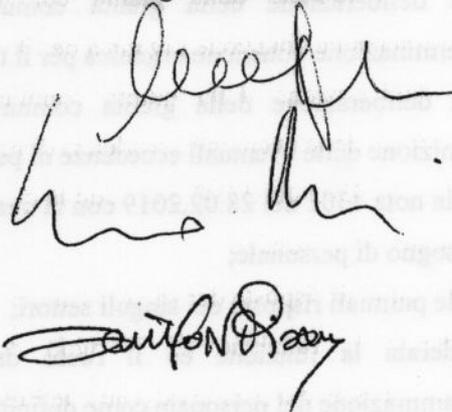
Alla luce di quanto sopra visto

### ESPRIME

Parere favorevole per quanto di competenza in merito al contenuto della proposta.

Sortino, 12/03/2019

Il Collegio dei Revisori



//

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

*Su conforme attestazione del messo comunale si certifica che copia integrale della presente*

*deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line dal... 19 MAR 2019*

*03 APR. 2019 al n.ro 585 del registro delle pubblicazioni.*

*Dalla Residenza Municipale, li... 19 MAR 2019*

**IL MESSO COMUNALE**  
F.to Sig. Scamporlino M.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott. Antonino Bartolotta

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

*Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio*

**ATTESTA**

*- Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il 18.3.2019*

*Decorso 10 giorni dalla data d'inizio della pubblicazione.*

*Perché dichiarata immediatamente esecutiva ( art.12, 2° comma L.R. n. 44/91)*

*Dalla Residenza Municipale, li 18.3.2019*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Antonino Bartolotta

*E' copia conforme all'originale*

*Dalla Residenza Municipale, .....*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Antonino Bartolotta

