



CITTA' DI ALBANO LAZIALE

CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto N. 47 Del 12-03-2020	OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022 - PIANO ANNUALE 2020
--	---

L'anno duemilaventi, il giorno dodici del mese di marzo, alle ore 12:00 in Albano Laziale, nell'aula delle adunanze del Comune, a seguito di apposita convocazione, si è riunita la Giunta e sono rispettivamente presenti e assenti i Signori:

Marini	Nicola	Sindaco	P
Sementilli	Maurizio	Vice Sindaco	P
Oroccini	Aldo	Assessore	P
Cavaliere	Stefania	Assessore	P
Di Matteo	Franca Anna	Assessore	P
Colini	Alessio	Assessore	P
Iadecola	Stefano	Assessore	P
Zeppieri	Alessandra	Assessore	P

Partecipa il Segretario Generale, Dott.ssa Daniela Urtesi

Il Sindaco, assunta la presidenza e constatato legale il numero dei presenti, dichiara aperta la riunione, invitando a deliberare sull'argomento in oggetto:

LA GIUNTA

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997, n. 449, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla Legge 12 Marzo 1999, n. 68;
- gli artt. 89 e 91 del D. Lgs. 267/2000, fissano per gli enti locali l'obbligo di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e costituiscono il riferimento alla necessità di provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di

bilancio prescrivendo come obiettivo finale, la riduzione programmata della spesa di personale;

- la Legge n. 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, il quale stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;
- Il D.Lgs. n.165/2001, come modificato dal D.Lgs n.75/2017:
 - All'art. 5 riconosce alle pubbliche amministrazioni autonomia organizzativa al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa e l'attuazione, tra gli altri, del principio di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, di cui all'art. 2;
 - all' art. 6, comma 2, prevede che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale di fabbisogno di personale in coerenza con la pianificazione triennale delle attività della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
 - all'art. 6 comma 2, prevede inoltre, che il piano triennale sopracitato indica le risorse finanziarie, nei limiti di quelle disponibili a legislazione vigente, necessarie per coprire il fabbisogno di personale che dovranno essere verificate nella loro disponibilità dai competenti organismi;
 - all'art. 6, comma 3 è previsto che, in sede di definizione del piano, le dotazioni organiche sono rimodulabili in base ai fabbisogno programmati ed in relazione alle assunzioni da effettuare senza alcun vincolo della distribuzione di personale fra i livelli di inquadramento giuridico, fatto salvo il rispetto dei limiti di spesa complessiva;
 - all'art. 6, comma 6 è previsto che *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”*;

Considerato che, come prevede l'art. 22 del D.Lgs. 75/2017 le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale previste dall'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, dovranno essere definite con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 75/2017;

Rilevato, che con il Decreto 08.05.2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “ Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche “;

Rilevato altresì che le linee di indirizzo prevedono che *“ la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente”*, precisando quindi che *“ Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati “*;

Ritenuto di dover procedere all'adozione del piano del fabbisogno del personale per gli anni 2020-2022, definito in conformità agli adempimenti di adeguamento previsti dal richiamato Decreto della Funzione Pubblica, e nel pieno rispetto dei limiti della spesa e delle capacità assunzionali attualmente vigenti e, quindi, degli equilibri complessivi di finanza pubblica;

Considerato che l'art. 33 del Decreto cd. crescita D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, ha introdotto un'importante modifica alle capacità assunzionali, che si sostanzia principalmente nell'abbandono del meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale; **a**

decorrenza dalla data che verrà individuata da un apposito decreto ministeriale, i comuni potranno procedere ad assunzioni a tempo indeterminato sino alla 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

Dato atto che la nuova disciplina di cui sopra non è immediatamente applicabile in quanto è previsto un decreto attuativo che verrà emanato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previo intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali e considerato che, nelle more dell'adozione del decreto continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione delle facoltà assunzionali;

Rilevato che dalla bozza del predetto Decreto Ministeriale, attualmente non ancora approvato, risultano individuati all'art. 4 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, dai quali risulta alla lettera f) comuni da 10.000 a 59.000, tra cui rientra il Comune di Albano Laziale, un valore soglia pari a 27,0%

Dato atto, come attestato dal Dirigente del settore Economico-Finanziario, che questo comune registra un valore soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati pari a 20,72%;

Rilevato, altresì, che in base a quanto disposto dal successivo art. 5 del predetto decreto, in prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2;

Verificato che secondo quanto indicato dalla tabella 2 questo comune può incrementare per l'anno 2020, la spesa di personale dell'anno 2018 nella misura del 9,0%, fermo restando che tale maggiore spesa, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall' art. 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006, come previsto dall'art.7, comma 1 del medesimo Decreto ministeriale;

Atteso che a tutt'oggi il quadro normativo in materia di facoltà assunzionali è ancora quello previgente basato sul turnover del personale cessato, in quanto il DPCM sopra richiamato non essendo ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale, non è ancora efficace;

Richiamato il vigente impianto normativo relativo al rispetto dei vincoli di personale, ed in particolare, l'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296, così come modificato dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90, convertito dalla Legge n. 114/2014 e da ultimo dal D.L. n. 113/2016, convertito in legge n.160/2016, in base al quale 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 azione da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a – *(lettera abrogata dall'art. 16, c. 1, del D.L. n.113/2016)*;

b - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche-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;

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico

impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112. Convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

557-quater. 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.

Richiamata la deliberazione n. 25/2014 della Corte dei Conti Sezione Autonomie: *“ A seguito delle novità introdotte dal nuovo art.1, comma 557 quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa del personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un'annualità e l'altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall'ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell'ampliamento della base temporale di riferimento”.*

Preso Atto di quanto disposto dall'art. 3, comma 5 e comma 5-quater del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni in L.n.114/2014: - comma 5 - *“ Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (...). La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018: Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile “ – comma 5-quater “Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015”;*

Preso atto altresì, che l'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, convertito in legge 6 agosto 2015, ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, consentendo l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;

Dato atto che la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con la deliberazione n. 28/2015, ha esaminato dettagliatamente la problematica dei cd. “resti assunzionali” conseguendo alle seguenti conclusioni:

- 1) *Il riferimento “ al triennio precedente” inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.*
- 2) *Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “ a regime” per l'intera annualità.*

Dato atto altresì, che la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n.25/2017 è intervenuta nuovamente in merito alla questione sulle modalità di calcolo delle capacità assunzionali, enunciando i seguenti principi di diritto:

“a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni di servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell’anno in cui si procede all’assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell’epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”.-

Visto l’art. 14-bis del D.L. 4/2019, comma 1 (che ha apportato modifiche all’art.3 del D.l. 90/2014), convertito in legge n. 26 del 28.03.2019 prevede che *“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, ferme restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”.*

Atteso che la predetta norma prevede, altresì, la possibilità di utilizzare i resti non utilizzati nel quinquennio precedente estendendo il vecchio limite del triennio precedente, di conseguenza nell’anno 2020 si possono cumulare insieme i c.d. resti degli anni dal 2015 al 2019;

Considerato che la Sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n.17/2019, ha fatto chiarezza sulla possibilità di cumulare i valori economici delle capacità assunzionali relative al personale cessato di qualifica dirigenziale e non, al fine di determinare un unico budget complessivo, enunciando i seguenti principi di diritto: *“ I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell’anno precedente, ai sensi dell’art.3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambi ad entrambi le patologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell’articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell’utilizzo dei cd. Resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all’art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento “ al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare assunzioni”.*

Dato atto che con le predette disposizioni, nell’anno 2020, è consentito utilizzare le capacità assunzionali residue degli anni 2016, 2017, 2018 e 2019, non spese in tali anni e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell’anno precedente, come indicato nelle programmazioni di personale per ciascuna annualità;

Considerato quindi che allo stato attuale della normativa per gli anni 2020-2022 le capacità assunzionali sono fissate al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell’anno precedente e dell’anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzati;

Considerato che, per consolidata espressione delle varie Sezioni Regionali di Controllo della Corte dei Conti, non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionale, di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296:

- le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo;
- l'acquisizione di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, della quale è stata confermata la vigenza e l'applicabilità dalla Corte dei Conti, purché il passaggio di personale avvenga tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa, in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e nel rispetto degli obblighi legislativi finalizzati alla riduzione progressiva della spesa e delle disposizioni sulle dotazioni organiche, in quanto non genera alcuna variazione della spesa complessiva e quindi l'operazione risulta neutra per la finanza pubblica (Corte dei Conti a sezioni riunite n. 53/2010 e n. 59/2010- Corte dei Conti sezione Lombardia n. 80/2011, 429/2011,498/2011, n. 373/2012, n. 539/2013, n.90/2013 - Corte dei Conti sezione Sardegna n. 85/2011- Corte dei Conti sezione Veneto n. 65/2013 - Corte dei Conti sezione Piemonte n. 70/2016 - sentenza n. 5085 depositata il 12.09.2011 del Consiglio di Stato (Sezione V) con la quale si riafferma il principio per cui la mobilità non comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma soltanto la cessione del contratto di lavoro già in essere con l'originaria amministrazione di appartenenza; essa integra una modificazione soggettiva del rapporto di lavoro, con il consenso di tutte le parti e, quindi, una cessione del contratto - cfr. Corte di Cassazione SS.UU. n. 09.09.2010 n.19251-);

Dato atto, altresì, che la Corte dei Conti Sezione Lombardia, con il parere n. 378/2014, ha precisato: *La "neutralità finanziaria" della mobilità tra enti sottoposti ad un regime limitativo della facoltà di procedere al reclutamento di personale ha apportato, conseguentemente, a ritenere che il trasferimento in mobilità, per l'ente di origine, non costituisce "cessazione" legittimante assunzioni sul mercato del lavoro esterno alla pubblica amministrazione; correlativamente l'ingresso di personale in mobilità, per l'ente destinatario, non costituisce "assunzione", e pertanto non comporta alcuna diminuzione della disponibilità di spesa da destinare alle nuove assunzioni (Sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 373/2012/PAR).Le predette asserzioni hanno recentemente trovato conferma anche sul piano normativo per effetto dell'art.14,comma 7, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 ove si afferma che " le cessazioni dal servizio per processi di mobilità nonché a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'art. 2, comma 11, lettera a), non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over "*

Ricordato che ai sensi dell'art. 30, comma 2-bis, del d.lgs. n. 165/2001, " *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. ...omissis... il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria"*;

Rilevato che l'art. 3, comma 8, della legge n. 56 del 19.06.2019 ha introdotto una deroga all'obbligo di svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del predetto D.lgs. 165/2001: " *Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019 – 2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."*

Atteso che, ai sensi dell'art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001, le Amministrazioni pubbliche, prima di avviare le procedure concorsuali per l'assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui al comma 3 dell'art. 34 del medesimo decreto i posti da ricoprire, per l'eventuale assegnazione di personale in disponibilità;

Dato atto che l'art. 34-bis, comma 4, del predetto D.lgs 165/2001, prevede che le Amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione, possono procedere all'avvio delle procedure concorsuali per le posizioni per la quale non sia intervenuta l'assegnazione di personale.

Constatato altresì, secondo la tendenza interpretativa largamente maggioritaria della Corte dei Conti, che gli incrementi dell'orario di lavoro per i dipendenti in part-time non determinano una trasformazione a tempo pieno e pertanto non possono essere considerati nuove assunzioni, purché siano rispettati i limiti ed i vincoli di carattere generale del rispetto del tetto complessivo della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006 e s.m.i. La rimodulazione in aumento dell'orario di lavoro di un dipendente assunto in *part-time* (senza trasformare il rapporto in *full-time*) non incontra il limite posto dall'art.3, comma 101, della legge n. 244/2007 - (Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 462/2012; Corte dei Conti Sez. Campagna n. 20/2014; Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 298/2015);

Dato Atto inoltre, che secondo l'interpretazione della Corte dei Conti (Sezione Veneto, deliberazione n. 106/2013, Sezione Lombardia, deliberazione n.251/2014, Sezione Lombardia, deliberazione n. 298/2015), il diritto riconosciuto dall'art. 4 del CCNL del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 14.09.2000 (*clausola contrattuale meramente ricognitiva di un preesistente obbligo di legge – art. 6, comma 4, del D.L. n. 79/1997, conv. dalla Legge n 140 del 1997, tutt'oggi in vigore*) ai dipendenti in regime di part-time, di ottenere, alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, la riconduzione del rapporto alle condizioni originarie (full-time), prevale sull'obbligo di contenimento e di riduzione della spesa di personale, imposto dall'art. 1 comma 557 della L. n.296/2006 agli enti soggetti al Patto di stabilità, ove la suddetta " trasformazione " (riespansione del rapporto di lavoro) non ne consenta il rispetto (Corte dei Conti Sezione Lombardia, deliberazioni n. 279/2016);

Rilevato che n.15 dipendenti di categoria C, di cui n.14 con il profilo professionale di "Istruttore Amministrativo" e n.1 con il profilo professionale di "Istruttore Tecnico-Geometra", assunti in regime di part-time orizzontale, hanno manifestato la propria volontà ad ottenere la trasformazione del loro contratto di lavoro da tempo parziale 32 ore settimanali a tempo pieno (36 ore);

Considerato che questa amministrazione intende procedere alla trasformazione a tempo pieno del contratto di lavoro dei predetti dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative delle strutture dell'ente;

Dato atto che essendo tali trasformazioni equiparate a nuove assunzioni, nel rispetto dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di personale, saranno utilizzate le quote assunzionali a disposizione, come sotto indicate;

Rilevato che la legge n. 160/2019, cd di bilancio 2020, all'art. 1. commi 147-148-149 nel disporre l'abrogazione dei commi da 361 a 362-ter e del comma 365 dell'art. 1 della legge n.145/2018, disciplinati in materia di validità di graduatorie dei concorsi pubblici, ha disposto che le amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs.n.165/2001, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fermo restando il rispetto dei limiti dettati dal medesimo comma 147, entro due anni dalla loro approvazione;

Dato atto pertanto, che in base alla predetta nuova norma torna ad essere consentito lo scorrimento delle graduatorie anche per gli idonei, il cui termine di validità, a partire dal 1° gennaio 2020 è di due anni dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria;

Visto il decreto del ministero dell'interno, del 10 aprile 2017, con il quale sono stati individuati i rapporti medi dipendenti-popolazione, validi per gli enti in condizione di dissesto, per il triennio 2017-2019;

Dato atto che questo Comune non è in condizioni di dissesto finanziario né di squilibrio, tuttavia la vigente dotazione organica rientra pienamente entro i parametri dipendenti-popolazione stabiliti dal predetto decreto ministeriale, avendo una popolazione di 40.875 abitanti e 156 dipendenti, con un rapporto dipendenti popolazione pari a 1/262 anziché 1/146 (Comuni da 20.000 a 59.999), come determinato dal medesimo decreto;

Accertato, pertanto, che il numero effettivo del personale in servizio è nettamente inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata;

Preso atto, attraverso le attestazioni prodotte dai singoli Dirigenti/Responsabili di Servizio, conservate agli atti, che è stata accertata l'inesistenza di situazioni di eccedenza e soprannumero di personale per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n.165/2001, con Deliberazione Della G.C. n. 210 del 21.10.2019;

Considerato che in base all'art. 3, comma 5 del D.L. n.90/2014, come modificato dall'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017, convertito dalla legge n. 114/2014, questo comune può per l'anno 2020 effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno 2019 e dell'anno in corso, a cui vanno aggiunti i resti delle capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate;

Rilevato che sul calcolo della spesa del personale cessato a cui applicare la percentuale del turn-over assunzionale, è intervenuta nuovamente la magistratura contabile (Corte dei Conti sezione Regionale Lombardia, deliberazione 15.03.2017 n.71), la quale ha avuto modo di precisare: *“ La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557.”*

Rilevato, sulla scorta delle norme sopracitate, che le capacità assunzionali a tempo indeterminato per l'anno 2020, sono identificate come segue:

anno 2016 – 25% della spesa del personale cessato nel 2015;

anno 2017 – 75% della spesa del personale cessato nel 2016;

anno 2018 – 75% della spesa del personale cessato nel 2017;

anno 2019 – 100% della spesa del personale cessato nel 2018;

anno 2020 – 100% della spesa del personale cessato nel 2019

Considerato che tali disposizioni impongono all'Amministrazione Comunale un'attenta analisi della propria struttura organizzativa al fine di renderla il più funzionale possibile ai programmi da realizzare nel corso del mandato amministrativo nell'ottica di contenimento della spesa imposta dalle norme;

Visto l'art. 3, comma 2 del CCNL 31.03.1999 il quale prevede che tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili e che l'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro;

Considerato, pertanto, che ogni determinazione circa la dotazione organica, i profili professionali e le mansioni del personale rientra nel potere di organizzazione dell' Ente, che non solo può operare la trasformazione dei profili professionali sui posti di organico, ma può anche convertire i profili professionali attribuiti ai dipendenti con l'unico vincolo della equivalenza delle mansioni;

Considerato, altresì, che nella ricerca di soluzioni che corrispondono alle esigenze dell'Ente è comunque opportuno che tali scelte abbiano il consenso del personale interessato;

Ritenuto che per le esigenze di cui sopra possa provvedersi alla conversione del profilo professionale delle dipendenti Eliana Scafetta, in atto inquadrata nella categoria C, posizione economica C2, profilo di "Agente di Polizia Locale", e la dipendente Natascia Antonucci, in atto inquadrata nella categoria C, posizione economica C5, profilo di "Agente di Polizia Locale" le quale, rispettivamente con note prot.n.24576 del 26.04.2019 e prot. n. 20796 del 08.04.2019., hanno manifestato il proprio interesse alla mobilità interna presso gli uffici amministrativi con conseguente cambio del profilo professionale;

Viste, a tal fine, le note del Comandante del Corpo Associato di P.L. (prot. n.72553 e prot. n.72554 del 13.12.2019), con le quali esprime parere favorevole alla mobilità interna con conseguente cambio del profilo professionale delle interessate, in considerazione che le stesse hanno espletato prevalentemente attività interna al comando con carattere amministrativo, anche nell'ottica che è in corso di definizione la procedura concorsuale per l'assunzione a tempo indeterminato di Agenti di P.L.;

Dato atto che la modifica del profilo professionale, oltre a valorizzare la professionalità del dipendente stesso, consente, in coerenza con le mansioni di fatto svolte, di utilizzare al meglio un patrimonio professionale già acquisito, elemento di particolare interesse per l'organizzazione delle strutture dell'ente, fermo restando che le dipendenti interessate hanno i requisiti professionali e culturali specifici compatibili con i posti da ricoprire;

Ritenuto pertanto di procedere a rideterminare il profilo professionale, nell'ambito della categoria giuridica di appartenenza e della posizione economica acquisita e pertanto ad invarianza di spesa, delle dipendenti di seguito specificati:

- Eliana Scafetta da "Agente di Polizia Locale" cat. C posiz. econ. C2 a "Istruttore Amministrativo" cat. C posiz. econ. C2;
- Natascia Antonucci da "Agente di Polizia Locale" cat. C posiz. econ. C5 a "Istruttore Amministrativo" cat. C posiz. econ. C5;

Dato atto che le variazioni dei rispettivi profili professionali delle predette dipendenti, al fine di renderli coerenti con le mansioni prevalentemente svolte dalle stesse, riguardano profili appartenenti alla medesima categoria, quindi equivalenti, e, pertanto, tali variazioni non costituiscono in alcun modo riconoscimento di mansioni che non siano riconducibili a quelle proprie della rispettiva categoria di appartenenza;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal d.lgs.n.75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non più in un contenitore rigido da cui partire per definire il PTFP, ma come uno strumento flessibile la cui consistenza di personale può essere rimodulata annualmente sia qualitativamente che quantitativamente, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

Preso atto altresì che, secondo le citate linee di indirizzo per gli enti locali, la spesa potenziale massima dell'ultima dotazione organica adottata non può essere superiore al tetto di spesa di

personale imposto dall'art.1, comma 557, della L. n. 296/2006, relativo al valore medio del triennio 2011-2013;

Dato atto che nel merito si è espressa la Corte dei Conti della Puglia, con deliberazione n.111/2018, la quale ha confermato che il parametro è la media 2011-2013 e che rientra a far parte del calcolo della spesa ogni compenso corrisposto al personale (richiama i principi di diritto contenuti nelle due deliberazioni della Corte dei Conti Sezione Autonomie: n. 25/2014 e n.16/2016 e nella deliberazione della Corte dei Conti Sezione Riunite n.27/2011);

Dato atto che l'ultima dotazione organica dell'ente è stata approvata con deliberazione della G.C. n.250 del 22.12.2016;

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi fissati, programmate nel rispetto dei limiti delle facoltà di assunzioni consentite per legge;

Rilevato che la dotazione organica dell'ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 della legge sopra citata è pari a € 7.205.940.84, come attestato dal Servizio finanziario, con nota prot. 64189 del 06.11.2019;

Dato atto che:

- con deliberazione della G.C. n.53 del 29.03.2013 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente e con deliberazione della G.C. n.188 del 12.12.2014 è stata rideterminata la dotazione organica;
- con deliberazione della G.C. n. 211 del 10.11.2016 è stato aggiornato l' assetto organizzativo dell'Ente;
- con deliberazione della G.C. n.250 del 22.12.2016 è stata modificata ed aggiornata la dotazione organica ed assegnato il personale ai settori organizzativi dell'Ente;
- con deliberazione della G.C. n. 52 del 27.03.2017 è stato aggiornato l'organigramma e revisionato l'assetto organizzativo dell'ente;
- con deliberazione della G.C. n. 210 del 21.10.2019 è stata verificata per l'anno 2020 l'inesistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.;
- con deliberazione della G.C. n.54 del 07.03.2019 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive per il periodo 2019-2021 del Comune di Albano Laziale;
- con deliberazione della G.C. n. 172 del 24.09.2019 è stata approvata la Programmazione triennale 2019-2021 per il fabbisogno del personale e piano annuale 2019, in corso di attuazione;
- con deliberazione del C.C. n. 23 del 28.03.2019 è stato approvato il Bilancio di previsione 2019-2021;
- con deliberazione della G.C. n. 126 del 04.06.2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano delle Performance 2019-2021;
- con deliberazione della G. C. n. 163 del 29.07.2019 è stato approvato il DUP 2010-2022;

Preso atto, di quanto attestato e certificato dal Dirigente del Servizio Economico- Finanziario, con la nota prot.64189 del 06.11.2019, e successiva rettifica, inviata via email in data 12.11.2019, come di seguito riportato:

- del rispetto del saldo non negativo tra entrate e spese finali per l'esercizio 2018;
- del rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio per l'esercizio 2018. Le certificazioni obbligatorie per legge sono state trasmesse;
- il bilancio di previsione 2019-2021 è stato predisposto e variato coerentemente con gli obiettivi di rispetto dei vincoli di finanza pubblica in particolare dell'equilibrio finale;
- L'ente non ha dichiarato lo stato di dissesto e non si trova in condizioni di deficitarietà strutturale;
- Il bilancio di esercizio chiuso nel 2018 e il bilancio di previsione 2019-2021 sono costruiti e gestiti coerentemente con gli obiettivi di rispetto dei limiti di spesa di personale imposti dalla normativa vigente. Si attesta che la stessa per l'esercizio 2018 è stata inferiore rispetto al triennio di riferimento e allo stesso modo il bilancio 2019-2021 è costruito nel rispetto del limite della spesa del triennio 2011-2013 (in cui è stata pari a € 7.205.940,84 come dimostrato nel prospetto allegato alla nota), nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale, stabilito dall'art. 1, comma 557 e 557-quater, Legge n. 296/2006 e s.m.i., ;
- dell'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, attivata e regolarmente utilizzata fin dal 2014;
- del completamento degli adempimenti di cui al D.L. n.113/2016, entro i termini previsti;
- i tempi medi di pagamento, riportano un ritardo medio annuale, nell'esercizio 2018, di 47,41 giorni dalla data di scadenza della fattura, pertanto, un leggero peggioramento rispetto all'esercizio precedente, ma sempre nel pieno rispetto dei limiti imposti dalla normativa in materia. Tale dato è stato pubblicato sul sito internet dell'ente (anche se dichiarato incostituzionale con sentenza 272/2015 della Corte Costituzionale);
- della quantificazione delle capacità assunzionali conseguenti alle cessazioni avvenute nell'esercizio 2019, il cui margine di spesa utilizzabile per l'attuazione della nuova programmazione esercizio 2020, che tiene conto della completa realizzazione della programmazione 2019, prevista nel piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 (Deliberazione della G.C. n. 172 del 24.09.2018), ammonta ad € 419.388,62;
- delle cessazioni di personale previste nell'esercizio 2020 che determineranno ulteriori risparmi per € 351.010,24 i quali matureranno in corso d'anno in base alle effettive cessazioni;

Rilevato che:

- nell'anno 2011 sono state effettuate trasformazioni dei rapporti di lavoro da part-time a tempo pieno, utilizzando totalmente le quote assunzionali, le quali sono state determinate nel limite del 20% della spesa riferita alle cessazioni di personale avvenute nel corso del 2010;
- nell'anno 2012 non sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato e si è proceduto esclusivamente ad attuare procedure di mobilità in entrata ed in uscita (che non rilevano ai fini delle limitazioni del turn-over, per i motivi esposti in precedenza), nonché ad effettuare incrementi degli orari di lavoro per alcuni part-time (che non determinano una trasformazione a tempo pieno e quindi non costituiscono nuova assunzione – Corte dei Conti Toscana del. n. 198/2011/PAR, Corte dei Conti Emilia-Romagna del. n. 8/2012/PAR, Corte dei Conti Lombardia del. n. 462/2012/PAR).

- negli anni 2013 e 2014, come per i precedenti anni, non sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato, ma esclusivamente procedure di mobilità in entrata ed in uscita, nonché ad effettuare incrementi degli orari di lavoro per alcuni dipendenti in part-time;
- nell'anno 2015, sulla base di quanto stabilito dal D.L. 19 giugno 2015, n. 78, all'art. 4, comma 3, convertito, con modificazioni, in legge n. 125/2015, con Deliberazione della G.C. n.178 del 12.11.2015, che si richiama per *relationem*, è stato ridefinito il fabbisogno del personale programmato (deliberazione della G.C. n.122 d2l 13.07.2015) e di conseguenza sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato (avvalendosi di graduatorie degli idonei di concorsi pubblici ancora in vigore), utilizzando le capacità assunzionali del 2014 riferite alle cessazioni degli anni 2012 (€86.907,46) e 2013 (€56.030,67), non adoperate e non soggette ai vincoli posti dal richiamato comma 424 della L.190/2014 (Corte dei Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 26/SEZAUT/2015/QMIG);
- nell'anno 2016 sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato part-time, avvalendosi della graduatoria degli idonei del concorso pubblico di Agente di P.L. cat. C, ancora in vigore, trasformazione del rapporto di lavoro da part-time (32 ore) a tempo pieno (36 ore) di una cat. D3, utilizzando i residui delle capacità assunzionali riferite agli anni 2014 (27.879,13), 2015 (17.012,38) e parte di quelle del 2016 (47.290,85), ed inoltre assunzioni per mobilità tra Amministrazioni Pubbliche, (un Dirigente e due cat. C), che non rilevano ai fini delle capacità assunzionali;
- nell'anno 2017, sulla base di quanto programmato per il triennio 2017-2018-2019, con Deliberazione della G. C. n. 37 del 16.03.2017, aggiornata con deliberazione della G.C. n. 124 del 22.06.2017, e successivamente integrata con deliberazione della G.C. n.168 del 18.09.2017, sono state effettuate n. 4 assunzioni a tempo indeterminato part-time, avvalendosi della graduatoria degli idonei del concorso pubblico di Istruttore Amministrativo cat. C ancora in vigore, nonché si è proceduto alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno (da 34 a 36 ore) di una cat.C, utilizzando i resti delle capacità assunzionali dell'anno 2016 (€ 41.511,93) e parte di quelle del 2017 (€ 87.297,01), ed inoltre l' incremento dell'orario di lavoro (da 18 a 32 ore) a n. 4 cat.C, assunzioni per mobilità tra A.P., (n. 4 cat.C -di cui due perfezionate nei primi mesi dell 2018- e n.1 cat.D1), assunzioni a tempo determinato di un Dirigente ex art. 110, comma 1 tempo pieno e un Direttore scientifico musei part-time (15 ore), art. 110, comma 2 del TUEL, attualmente in fase di perfezionamento, che non rilevano ai fini delle capacità assunzionali;
- nell'anno 2018, sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2018-2020 – piano 2018 (deliberazione G.C. n.53 del 07.03.2018), per effetto delle previste trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno di n. 4 Agenti di P.L., cat. C, il cui costo ammonta ad € 66.277,19, sono state utilizzate le capacità assunzionali anno 2017 a disposizione pari ad € 67.074,26 (residuo capacità € 797,07);
- nell'anno 2019, sulla base del piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021- piano annuale 2019, approvato con deliberazione della G.C. n. 172 del 24.09.2019, che contemplava la copertura di alcuni profili professionali per i quali sono stati già emessi i relativi bandi di concorso per l'espletamento della procedura selettiva, si considerano utilizzate le capacità assunzionali a disposizione, come di seguito meglio esplicitato;

Dato atto che la spesa massima annua per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, intesa come **capacità assunzionali per l'anno 2019 e 2020**, è così determinata:

- cessazioni di personale a tempo indeterminato anno 2016 spesa rapportata ad anno (con esclusione delle cessazioni per mobilità):

residuo capacità assunzionali non utilizzate anno 2017 (75%) € 797,07;

- cessazioni di personale a tempo indeterminato anno 2017 spesa rapportata ad anno (con esclusione delle cessazioni per mobilità e di quelle riferite alla L.68/1999 nel limite della quota d'obbligo) pari a complessivi **€ 380.385,06**:

residuo capacità assunzionali anno 2018 complessivi € 314.673,67 così distinte:

- ✓ cessazione Dirigente (quota assunzionale 2018 100%) € 117.539,51
- ✓ cessazione personale non dirigente (quota assunzionale 2018 75%) € 197.134,16
- cessazioni di personale a tempo indeterminato anno 2018 spesa rapportata ad anno (con esclusione delle cessazioni per mobilità e di quelle riferite alla L.68/1999 nel limite della quota d'obbligo)

capacità assunzionali anno 2019 (quota assunzionale 2019 100%) € 254.022.04

- cessazioni di personale a tempo indeterminato anno 2019 spesa rapportata ad anno (con esclusione delle cessazioni per mobilità e di quelle riferite alla L.68/1999 nel limite della quota d'obbligo)

capacità assunzionali anno 2020 (quota assunzionale 2020 100%) € 454.073,21

Preso atto che, in conseguenza di quanto in precedenza citato:

- il budget assunzionale per l'anno 2020 è pari ad € 454.073,21
- i residui relativi alle facoltà assunzionali degli anni 2017,2018 e 2019, già programmati nell'ambito dei piani assunzionali di tali annualità, sono pari ad € 569.492,78

Dato atto che sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Sicilia n.176/2017 le capacità assunzionali del triennio precedente possono essere considerate utilizzate con l'inclusione nella programmazione del fabbisogno dei relativi risparmi, senza che sia strettamente necessario che entro questo arco temporale esse si traducano in effettive assunzioni: ***“ la Sezione ritiene più aderente alla lettera della legge che, oltre alla necessaria programmazione del fabbisogno di personale, contestualmente all'approvazione del bilancio preventivo, sia necessaria anche la pubblicazione del bando di concorso nel medesimo esercizio finanziario”***. Il parere riprende le simili indicazioni espresse dalla Corte dei Conti della Campagna con deliberazione n.68/2017: ***“ Tanto premesso, il quesito posto ordinariamente dall'ente locale in epigrafe, circa il dies a quo da assumere a riferimento per procedere a ritroso al calcolo dei “resti” cumulabili, da un lato presuppone la programmazione, dall'altro non può che assumere a riferimento il primo esercizio finanziario dell'orizzonte temporale della programmazione medesima di cui all'art. 91, comma 1, TUEL (nonché art. 6 del D.lgs. 165/2001 e art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997). Per contro il bando di concorso costituisce un atto a monte della procedura selettiva, disposta in esecuzione della prefata programmazione. Si rammenta che tale medesima programmazione è adottata con atto dell'organo esecutivo previo parere dell'Organo di revisione, atto che deve confluire nel Documento unico di programmazione che precede il bilancio di previsione (c.d. DUP, art. 174 TUEL e Allegato n. 4/1 al D.lgs n. 118/2011, § 4.2). Tale atto di programmazione – che peraltro può essere adottato anche non contestualmente al DUP – si inserisce dunque nel ciclo di bilancio. Pertanto, la sua adozione non può che intervenire prima dell'esercizio finanziario su cui la programmazione finanziaria della spesa del personale impatta e quindi non oltre il termine di adozione del DUP e della nota di aggiornamento”***.

Rilevato che nel corso dell'anno 2020 sono previste ed accertate ulteriori cessazioni per pensionamento delle seguenti categorie:

n. 1 cat	D6	Funzionario	Dal 01.06.2020
n. 1 cat	D4	Istruttore direttivo	Dal 01.07.2020
n. 1 cat	C5	Insegnante	Dal 01.07.2020
n. 1 cat	B4	Collaboratore Professionale	Dal 01.02.2020
n. 1 cat.	C3	Istruttore Amministrativo	Dal 01.02.2020
n. 1 cat	C3	Istruttore Amministrativo	Dal 01.02.2020
n. 1 cat.	C3	Istruttore Amministrativo	Dal 01.02.2020
n. 1 cat	C5	Agente Polizia Locale	Dal 01.04.2020
n. 1 cat	B3	Esecutore Amministrativo	Dal 01.06.2020

Dato atto che sulla base delle cessazioni attese nell'anno 2020, i cui risparmi ammonteranno ad ad € 351.010,24, saranno computati quali ulteriori capacità assunzionali che matureranno nel corso del medesimo anno, fermo restando che le assunzioni saranno effettuate soltanto a seguito dell'avvenuta cessazione per il relativo turn-over;

Dato atto che di questa amministrazione intende sostituire le mobilità in uscita con altre mobilità in entrata delle medesime categorie e profili professionali, per ricoprire i relativi posti vacanti in organico, in considerazione delle eventuali cessazioni che si potrebbero verificare, nel corso dell'anno 2020, relative ad unità di personale di categoria D e C, dipendenti del Comune a tempo indeterminato, per effetto di mobilità volontaria presso altre amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs.n. 165/2001;;

Ritenuto, pertanto, di programmare fin da ora la sostituzione dell' eventuale mobilità in uscita delle predette categorie con altre mobilità in entrata del medesimo profilo professionale e categoria, per ricoprire i relativi posti vacanti in organico;

Dato atto che questo ente, come già previsto nel piano del fabbisogno del personale 2019-2021, approvato con deliberazione della G.C. n.172 del 24.09.2018, al fine di ricoprire per intero la quota d'obbligo, di cui alla legge n. 68/1999, ha provveduto all'espletamento delle prove selettive delle due unità lavorative, con il profilo di Esecutori amministrativi cat. B1, inviate a selezione in base agli aventi diritto, dalla Regione Lazio "centri per l'impiego", la cui assunzione è attualmente in corso di formalizzazione, non appena acquisito dalle rispettive strutture pubbliche sanitarie, la certificazione in ordine alla compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere;

Dato atto che l'art. 3, comma 6 del D.L. 90/2014, convertito in legge n.114/2014, dispone: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo"*;

Considerato che la Corte dei Conti Sezione Puglia, con deliberazione n. 200/PAR/2015, in merito alle spese sostenute per l'assunzione delle categorie protette ha evidenziato che: *"vanno escluse dall'ammontare della spesa per il personale, trattandosi di spese non comprimibili ed a condizione che siano state effettivamente assunte per personale rientrante nella percentuale d'obbligo o quota di"*

riserva “ (eh multis: controllo Sicilia delib. N. 40/PAR/2014; controllo Piemonte delib. 15/PAR/2013, controllo Umbria, delib. 136/PAR/2012). L’esclusione delle spese per le categorie protette dal computo delle spese di personale, nei limiti della copertura della quota d’obbligo, ai fini della verifica dei limiti di cui all’art. 1, comma 557 e comma 562 della legge n. 296/2006, è stata confermata nelle diverse linee guida approvate dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti, ai fini del controllo di cui all’art. 1, commi 166 e ss., della legge finanziaria per il 2006 (cfr. Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 11/AUT/2014/INPR) “;

Considerato che, per quanto riguarda l’acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, l’art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, come modificato dall’art. 4, comma 102 L.183/2011, dall’art. 1, comma 6 bis, L. 14/2012 e dall’art. 4 ter, comma 12. L.44/2012, fissa un limite di spesa pari al 50% della spesa sostenuta nell’esercizio 2009, con la sola deroga per gli enti locali, che a decorrere dal 2013 possono superare tale limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l’esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, fermo restando che la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009;

Atteso che il comma 28 del citato art.9, contenente ulteriori disposizioni in materia di lavoro flessibile, è stato più volte integrato e modificato, come, a seguito dell’entrata in vigore dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. n. 90/2014, convertito con modificazioni in legge n.114/2014, che ha inserito il settimo periodo, secondo cui: *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296, e successive modificazioni, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*. A detto periodo fa seguito quello immediatamente successivo, l’ottavo, già presente, che contiene la seguente disposizione: *“ resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009”*

Atteso, altresì, che il legislatore è ancora intervenuto con un ulteriore integrazione all’art. 9, comma 28 del predetto D.L. 78/2010, con l’art.16 del D.L. n.113/2016, inserendo dopo l’ottavo periodo il seguente: *“Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267”;*

Richiamata la delibera n. 2/2015, della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, la quale ha enunciato il seguente principio: *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”;*

Visto l’art. 1, comma 200, della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), il quale consente ai comuni, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, di effettuare assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all’articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, e all’art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006;

Preso atto, come riportato nella richiamata attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario, della spesa per le assunzioni flessibili, impegnata nell’esercizio 2009 e già certificata con la precedente nota prot n. 10330 del 28.02.2017, di cui si riportano i seguenti dati:

- Dirigenti art. 110, co. 1 T.U. 267/2000 € 257.392,62
- Dipendenti artt. 90 e 110, T.U. 267/2000 € 81.026,64

- Insegnanti scuola materna € 210.914,27
- Altre flessibili € 302.113,71
- Rimborso comandi altre A.P. € 50.357,99

Dato Atto che le spese sostenute per le assunzioni dei Dirigenti a tempo determinato, ex art. 110, comma 1 del TUEL, non rientrano nei limiti di cui all'art. 9, comma 28 del richiamato D.L. n.78/2010, come disposto dall'art. 16 del D.L. n.113/2016, sopra richiamato;

Dato Atto, altresì, che in base alle indicazioni che si traggono, rispettivamente, dal parere della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Sardegna n. 39/2014 e dal parere della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti del Lazio n. 91/2014, gli oneri per i comandi dei dipendenti pubblici non rientrano tra le spese per le assunzioni flessibili, secondo il citato parere della Corte dei Conti Sardegna "la posizione di comando del pubblico dipendente non determina la creazione di un nuovo rapporto di impiego, in sostituzione di quello precedente, ma semplicemente una modifica del suo rapporto di servizio, nel senso che le prestazioni di lavoro vengono fornite ad un'amministrazione diversa da quella di appartenenza"; per il parere della Corte dei Conti del Lazio "l'istituto del comando non è da inquadrarsi tra le tipologie di assunzione di personale, costituendo una forma di mobilità di regola temporanea e che, quando ci si avvale di personale comandato, non si determina aumento di spesa di personale nell'ambito della pubblica amministrazione in generale e per l'Ente beneficiario del comando in particolare, trattandosi di un incarico temporaneo" (il Consiglio di Stato, con sentenza n.322/2001, ha chiarito l'esatta configurazione del rapporto che si determina a seguito del comando), pertanto la spesa relativa ai comandi può essere esclusa dall'ambito applicativo dell' art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, fermo restando che la stessa va comunque inclusa nei limiti della spesa di personale (art.1, comma 557 L. 296/2007 e ss.mm.) e purché sia garantito il principio di neutralità finanziaria del comando, ovvero che la spesa sia figurativamente mantenuta dall'Ente cedente ai solo fini dell'applicazione della norma (si sono già espresse sulla tesi dell'esclusione da tale norma: Corte dei Conti della Liguria, con deliberazione n. 7/2012, Corte dei Conti della Toscana, con deliberazione n.6/2012 e Corte dei Conti della Calabria, con deliberazione n. 41/2012)

Considerato che in materia di comandi si è espressa da ultimo, la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, la quale con deliberazione n.12 del 15.05.2017 ha enunciato il seguente principio di diritto: *"La spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, del d.l. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente"*.

Rilevato conseguentemente che, essendo questo ente in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale, di cui al comma 557, dell'art. 1 della legge n. 296/2006, la capacità di spesa per le assunzioni a tempo determinato o altre tipologie di lavoro flessibile, elaborata in base alle soprarichiamate interpretazioni della Corte dei Conti ed ai pareri del Dipartimento Della Funzione Pubblica n.17624 del 02.05.2012, n.21202 del 28.05.2012 e n.37561 del 19.09.2012, per l'anno 2018 è corrispondente al limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell' anno 2009;

Tenuto presente, come risulta dall'attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario, prot. n. 64189 del 06.11.19, che il limite così determinato (100% spesa 2009) della spesa per l'assunzione di personale flessibile è pari ad € 594.054,62;

Preso atto, altresì, che nell'esercizio 2019 è iscritta in bilancio come spesa già contrattualizzata, la somma di € 318.617, 26;

Valutate le esigenze generali del fabbisogno di personale necessario al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture, sulla scorta di quanto rappresentato dai dirigenti e dai responsabili dei

servizi, tenuto conto del contingente del personale in servizio, come sopra evidenziato, e degli attuali vincoli normativi di assunzioni e di spesa di personale;

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno del personale è in rapporto funzionale diretto con il Piano Esecutivo di gestione e il Piano delle performance, poiché è con tali strumenti che l'ente individua gli obiettivi specifici da raggiungere e le connesse esigenze cui è legato il fabbisogno del personale;

Dato atto che la programmazione triennale del fabbisogno del personale deve comprendere, oltre alla previsione delle assunzioni di personale, anche l'eventuale previsione della spesa per l'applicazione dell' art.67, comma 5, lett. b, del CCNL 21 maggio 2018;

Rilevato, per tale istituto, di demandare a specifici e successivi provvedimenti in materia, sia di natura direttiva che di natura gestionale, ;

Richiamata per *relationem* la programmazione triennale 2019-2021 – piano annuale 2019 - per il fabbisogno del personale, approvata con deliberazione della G. C. n. 172 del 24.09.2019, in corso di attuazione e che, pertanto, si intende confermata ed aggiornata con il presente provvedimento;

Vista la convenzione per lo svolgimento associato delle funzioni di Polizia Locale fra i comuni di Castel Gandolfo ed Albano Laziale, approvata con deliberazione del C.C. n.34 del 20.05.2016;

Ritenuto pertanto di dover predisporre, nel rispetto delle disposizioni normative soprarichiamate, la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - piano annuale esercizio 2020;

Precisato che la programmazione triennale del personale, approvata con il presente atto, potrà essere rivista, modificata ed integrata in qualsiasi momento, in relazione a nuove esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione a mutamenti organizzativi, anche legislativi, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del presente piano sulla base della legislazione vigente, dando atto che si procederà ad eventuali successive modifiche e/o integrazioni a seguito dell'adozione del DPCM di cui all'art. 33 della legge n.58/2019, che disciplina il nuovo sistema di computo degli spazi per le assunzioni di personale;

Visto il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267 del 18.08/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile dai responsabili dei servizi interessati;

Ad unanimità di voti favorevoli e palesi,

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni in premessa specificate che qui si intendono integralmente riportate, il piano triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 e piano annuale esercizio 2020, come di seguito indicato:

UNITÀ	CTG	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO	MODALITÀ DI COPERTURA	NOTE
n. 15	C	Istruttore Amministrativo di cui uno Istruttore Tecnico/Geometra	Part-time 32 ore	Trasformazione a tempo pieno	
n.01	D	Avvocato	Part-time 30 ore	Trasformazione a tempo pieno	
n. 01	B3	Collaboratore professionale informatico	Tempo	Concorso pubblico	Ai sensi dell'art.3 c. 8 L 56/2019 la

			Pieno		procedura del concorso pubblico o utilizzo delle graduatorie vigenti degli idonei, possono essere effettuate senza previo svolgimento delle procedura di mobilità previste dell'art. 30 del D.Lgs 165/01
n. 01	D	Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	Tempo Pieno	Mobilità in caso di esito negativo scorrimento graduatoria degli idonei vigente	
n. 01	D	Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo Pieno	Mobilità in caso di esito negativo Concorso pubblico	
n. 02	C	Agenti di Polizia Locale	Tempo Pieno	scorrimento graduatoria degli idonei vigente	
n. 02	C	Istruttore Amministrativo/Contabile	Tempo Pieno	Mobilità in caso di esito negativo Concorso pubblico	
n.01	C	Istruttore Tecnico Geometra	Tempo pieno	Mobilità in caso di esito negativo Concorso pubblico	
n.01		Dirigente Settore Economico-Finanziario	Tempo Pieno	Concorso pubblico	

2. Di dare atto che, secondo quanto certificato dal Dirigente del Settore Economico-Finanziario, con nota prot .64189 del 06.11.2019 e successiva rettifica, inviata via email in data 12.11.2019, il margine di incremento di spesa di personale utilizzabile per l'anno 2020, che tiene conto della completa realizzazione della programmazione del personale 2019 in fase di completamento, di cui alla richiamata deliberazione della G.C. n.172 del 24.09.2019, ammonta ad € 419.388,62 ;
3. Di dare atto che la complessiva spesa della predetta programmazione esercizio 2020 a regime ammonta ad € 426.759,69, fermo restando che per l'anno 2020 la stessa inciderà per non oltre 10/12, in considerazione del fatto che alla data odierna non è ancora avviata;
4. Di dare altresì atto, che sulla base delle cessazioni attese nell'anno 2020, i cui risparmi ammonteranno ad ulteriori € 351.010,24, saranno computati quali aggiuntive capacità assunzionali che matureranno nel corso del medesimo anno, fermo restando che le assunzioni saranno effettuate soltanto a seguito dell'avvenuta cessazione per il relativo turn-over (art. 14-bis, c.1 L.26/2019);
5. Di dare atto che il presente piano del fabbisogno di personale tiene conto di quanto già previsto nel programma assunzioni 2019-2021 **annualità 2019**, in corso di attuazione, di cui alla Deliberazione della G. C. n. 172 del 24.09.2019, che viene confermato aggiornandolo rispetto alle esigenze maturate successivamente, con il presente provvedimento;
6. Di dare atto che la consistenza del personale in servizio e dei fabbisogni programmati, come da allegato A, rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006;

7. Di dare atto che per la copertura dei profili professionali previsti nel presente piano, è facoltà dell'amministrazione attivare la procedura del concorso pubblico senza previo svolgimento della procedura di mobilità volontaria, ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001, come previsto dall'art.3, comma 8 della legge n. 56/2019, fermo restando l'applicazione dell' art. 34-bis d.lgs n.165/2001;
8. Di dare atto che sono previste da parte del Responsabile del servizio – Scuola dell'infanzia Paritaria Comunale, per l'anno scolastico 2020/2021, assunzioni a tempo determinato di unità di insegnanti, tramite utilizzo di graduatoria selettiva, anche in caso di assenza temporanea del relativo personale, nei limiti di spesa previsti per tali finalità, necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico;
9. Di dare atto, altresì, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni di personale, nonché nel rispetto dei vincoli di spesa, di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n.78/2010, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, fermo restando l'applicazione di quanto disposto dall'art.1, comma 200 della L. 205/2017, in caso di assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali, in funzione del fabbisogno dell'ufficio di piano, essendo questo comune capo fila dei Servizi Sociali distrettuali, ambito RM H2;
10. Di prevedere, al fine di sopperire ad esigenze eccezionali organizzative dell'ente, con l'obiettivo di garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali nei settori che presentano carenze di organico, con particolare riferimento a quelli tecnici, economico-finanziari, ambientali, socio-culturali e del corpo della polizia locale, l'utilizzo, attraverso l'istituto del comando, di personale di altre amministrazioni, ai sensi dell'art.30, comma 2-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 4 della L. n. 114/2014, nel rispetto dei vincoli sulla spesa di personale imposti dalla normativa vigente;
11. Di autorizzare in via generale, al fine di garantire la continuità amministrativa, l'eventuale sostituzione di personale di ogni qualifica, anche dirigenziale, che cesserà a qualsiasi titolo dal servizio nel corso dell'anno 2020, successivamente alla presente deliberazione, la cui procedura di assunzione potrà essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs.165/2001, ovvero mediante concorso pubblico o utilizzo di graduatorie vigenti degli idonei, nonché mediante incarichi con contratto a termine, ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti, in quanto trattasi di sostituzione di personale già contabilizzato nella spesa del medesimo anno e previsto nella consistenza di personale in servizio ;
12. Di prevedere per gli anno 2021/2022 la seguente programmazione

Anni 2021-2022:

- completamento delle operazioni già avviate nell'anno 2020 che non abbiano trovato conclusione in tale anno, considerando anche le capacità assunzionali 2021, relative alle attese cessazioni di personale nell'anno 2020, le cui assunzioni avverranno nel rispetto delle regole del turnover, quindi, si valuterà la possibilità di procedere alla copertura dei posti a tempo indeterminato che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo, sia con riferimento ai limiti numerici che a quelli di spesa ;

- nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni di personale, nonché nel rispetto dei vincoli di spesa, di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n.78/2010, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno di riferimento, oltretutto a prorogare i comandi in servizio presso l'ente, entro i limiti massimi consentiti per tali fattispecie, fatta salva la verifica delle disposizioni al momento vigenti;

13. Di dare atto che la presente programmazione è definita nel pieno rispetto dei limiti della spesa e delle capacità assunzionali attualmente vigenti e, quindi, degli equilibri complessivi di finanza pubblica, e sarà rivista, se necessario, ai fini di un completo allineamento alle suddette linee con particolare riferimento alla rimodulazione della dotazione organica;
14. Di prendere atto della nota prot.64189 del 06.11.2019 e successiva rettifica, inviata via email in data 12.11.2019, del Dirigente del Settore Il Economico-Finanziario, allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, che attesta la compatibilità del presente piano triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 – piano annuale 2020, con i vincoli della spesa di personale previsti dalla normativa vigente;
15. Di dare atto che l’attuazione del presente provvedimento trova la necessaria copertura nelle disponibilità finanziarie del bilancio armonizzato del periodo 2020-2022 ed è coerente con le norme tese al raggiungimento dell’obiettivo della riduzione programmata della spesa di personale, ai sensi dall’art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006;
16. Di dare atto che il presente provvedimento sarà allegato alla nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
17. Di precisare che la programmazione del fabbisogno del personale per gli anni 2020-2022 è comunque subordinata al rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di spese di personale che il Dirigente del Servizio Economico- Finanziario attesta siano conformi con il presente piano;
18. Di dare atto che il piano triennale del fabbisogno di personale, approvato con il presente atto, potrà essere rivisto, modificato ed integrato in qualsiasi momento, in relazione a nuove esigenze connesse agli obiettivi dati ed in relazione a mutamenti organizzativi, anche legislativi, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
19. Di dare altresì atto, che si procederà ad eventuali successive modifiche e/o integrazioni a seguito dell’adozione del DPCM di cui all’art. 33 della legge n.58/2019, che disciplina il nuovo sistema di computo degli spazi per le assunzioni di personale;
20. Di affidare gli adempimenti conseguenti il presente atto deliberativo al Responsabile del Servizio Risorse Umane ed al Responsabile del Servizio Finanziario, ognuno per la parte di propria competenza;
21. Di prendere atto del parere del Collegio dei Revisori dei Conti, espresso ai sensi dell’art. 19, comma 8 della Legge finanziaria n. 448 del 28.12.2001;
22. Di trasmettere il presente provvedimento ai Dirigenti, ai Responsabili di Servizio e alle rappresentanze sindacali;
23. Di pubblicare il presente piano triennale del fabbisogno di personale sul sito internet istituzionale “Amministrazione Trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D.lgs. n.33/2013;
24. Di trasmettere il presente piano alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’art.6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018;
25. Di rendere la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell’Art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267 del 18 Agosto 2000.

Letto, approvato e sottoscritto

Sindaco
f.to dott. Nicola Marini

Segretario Generale
f.to dott.ssa Daniela Urtesi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si certifica che questa deliberazione:

è stata affissa all'albo pretorio on line del sito web istituzionale di questo Comune, il 13.03.2020 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, primo comma del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000

è stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari il 13.03.2020 prot. n. 14418 in conformità dell'art. 125 del T.U. approvato con D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000

L'istruttore amministrativo
f.to dott.ssa Georgia Mosconi

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata all'albo pretorio on line dal al :

è divenuta esecutiva per decorrenza dei termini ai sensi dell'art. 134, terzo comma del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

si dà atto che contro la medesima nei termini di legge non è stato presentato alcun reclamo.

Addì

Il Responsabile Organi Istituzionali
f.to dott.ssa Silvia De Angelis

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo

Dalla Residenza municipale, li 13-03-2020

L'istruttore direttivo
Mariasaria Miola