



# CITTA' DI VITTORIA

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

\*\*\*\*\*

## Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Atto N. 31

Seduta del 31.01.2022

**OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, del Piano Annuale anno 2022 e rideterminazione della dotazione organica.**

L'anno duemilaventidue il giorno trentuno del mese di gennaio alle ore 18,15, in Vittoria e nell'Ufficio comunale, si è riunita la Giunta Comunale e con l'intervento dei Signori:

COMPONENTI GIUNTA COMUNALE	PRESENTI	ASSENTI
<b>Sindaco: On. Francesco Aiello</b>	x	
Vice Sindaco: Dott. Filippo Foresti	x	
Ass.re: Avv. Francesca Corbino	x	
Ass.re: Avv. Giuseppe Fiorellini	x	
Ass.re: Sig. Cesare Campailla	x	
Ass.re: Sig.ra Katya Ferrara	x	
Ass.re: Sig. Giuseppe Nicastro		x
Ass.re: Avv. Anastasia Licitra	x	

Con l'assistenza del Segretario Generale, Dott. Maurizio Casale

Il Sindaco constatato il numero legale degli intervenuti dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

**Parere Regolarità Tecnica**

VISTA la presente proposta di Deliberazione

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE In ordine alla regolarità tecnica.

Si attesta/~~non si attesta~~ la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione Amministrativa

Vittoria, 31.01.2022

Il Dirigente  
f.to La Malfa

**Parere Regolarità Contabile**

VISTA la proposta di Deliberazione

ESPRIME PARERE favorevole in ordine alla regolarità contabile.

L'importo della spesa di €. \_\_\_\_\_ sarà imputata ALLEGATI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA ALL'ATTO DELLA DIREZIONE COMPETENTE

VISTO: Si attesta la copertura Finanziaria

Si dà atto che la presente proposta di Deliberazione comporta riflessi diretti/indiretta sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente FATTI SALVI I DIVIETI E LE LIMITAZIONI STABILITE AGLI ARTT. 242/243 TUEL GIUSTA DELIBERAZIONE N. 40/2021 – RENDICONTO DELLA GESTIONE 2020, RINVIANDO AGLI ATTI ATTUATIVI DEL PIANO VERIFICANDO LE CONDIZIONI DELL'ART. 183 CO. 8, DEGLI INDICATORI DI RIGIDITA' DELLA SPESA, DELL'AMMONTARE DELLE RISCOSSIONI TRIBUTARIE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE 2021 E DELLE CONDIZIONI DI MANTENIMENTO DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO PLURIENNALE RIF. (Corte dei Conti R. Veneto n. 104/2020)

Vittoria, 31.01.2022

Il Dirigente  
f.to Basile

Spazio riservato al Segretario Generale

Vittoria, .....

Il Segretario Generale

**DIREZIONE AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE  
SERVIZIO RISORSE UMANE**

**IL DIRIGENTE**

**Dato atto** di non trovarsi in situazioni nemmeno potenziali di conflitto di interessi né in condizioni e/o rapporti che implicano l'obbligo di astensione ai sensi del DPR n. 62/2013 e del codice di comportamento interno e di avere verificato che i soggetti intervenuti nell'istruttoria che segue non incorrono in analoghe situazioni;

In riferimento all'argomento in oggetto indicato, sottopone alla Giunta Comunale la proposta di delibera nel testo che segue:

**DATO ATTO** che la presente proposta relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 e rideterminazione della dotazione organica è stata elaborata tenendo conto delle direttive dell'Amministrazione in relazione alla realizzazione del proprio programma di mandato;

**VISTA** la precedente deliberazione di G. C. n.48 del 13/12/2021 avente ad oggetto: "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, Piano annuale anno 2021 e rideterminazione della dotazione organica approvato con deliberazione della G.M. N. 357/2020 e successiva di modifica n. 79/2021. Modifica", con la quale è stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente;

## VISTI:

- l'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. in base al quale l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione è improntata al fine di:
  - “a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
  - b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
  - c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”;
- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che stabilisce “Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.”;
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, che stabilisce “Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”;
- l'articolo 48, comma 1, del d.lgs 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” che impone l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, prevedendo all'uopo nel caso di mancato adempimento della disposizione il divieto di assunzioni ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs n. 165/2001 ;
- l'art. 6, comma 1 e 2, del D.Lgs. 165/2001, così come riscritto dal D.lgs. 75/2017 a mente del quale:
  - “1. 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.
  - 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

**Considerato** che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27.07.2018, n. 173;

**Rilevato** che il principio contabile 4/1 paragrafo 8, approvato con Dlgs 118/2011 e smi, include nella SeO la programmazione del fabbisogno del personale a valere per il triennio di riferimento del DUP ;

**Considerato che :**

ai sensi dell’art. 6 comma 3 del D.LG.S 30 marzo 2001, n. 165 riscritto dal D.LGS. 75/2017 :

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

*Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.*

*Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.”;*

**RICHIAMATI:**

- l’art. 6 della legge n. 113/1985 ed in particolare i commi 4 e seguenti, che dispongono l’obbligo per i datori di lavori pubblici di assumere per concorso riservato ai soli non vedenti o con richiesta numerica presentata al servizio competente i centralinisti non vedenti che posseggono i requisiti richiesti per le assunzioni dagli ordinamenti delle amministrazioni ed enti interessati, salvo il limite di età ed il titolo di studio, entro il termine di mesi 6 dalla data in cui sorge l’obbligo;
- l’art. 22, c. 6 e 7 della legge n. 448/1998, che dispone l’impossibilità di bloccare le assunzioni di personale non vedente, tra i quali il centralinista telefonico, sia nelle aziende private, sia nelle pubbliche amministrazioni e che le disposizioni della legge n. 113/1985 n. 113 si applicano anche agli enti locali nelle cui piante organiche è previsto il posto di centralinista telefonico;
- la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 13 del 9 aprile 2015 la quale fornisce indirizzi operativi con particolare riferimento agli articoli 1 e 6 della legge 29 marzo 1985, n. 113 al fine di offrire criteri omogenei sia sotto il profilo pratico, sia sul piano interpretativo;
- *la nota operativa del dipartimento della Funzione Pubblica del 30/12/2014, in materia di compilazione del prospetto informativo e di computo della quota d’obbligo ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68.*

**DATO atto** che la dipendente centralinista non vedente è stata posta in quiescenza a partire dal 1° settembre 2021 e che allo stato attuale il centralino telefonico è impostato nella modalità di smistamento automatico delle telefonate che non richiede l’intervento di un operatore;

**Visto** che tale servizio non risulta soddisfare le esigenze della cittadinanza in quanto l’operatore centralinista è in grado di filtrare le esigenze degli utenti e garantire lo smistamento delle telefonate agli uffici competenti, pertanto si rende necessario ripristinare il servizio con l’operatore, da assumere con richiesta numerica al servizio competente;

**Visti :**

- la legge 27 dicembre 2006 n. 296, che prevede all’art. 1, comma 557 che le autonomie regionali e locali sottoposte al patto di stabilità interno concorrono al rispetto degli obiettivi di finanza

pubblica fissati nelle legge stessa ai commi da 655 a 695 assicurando la riduzione della spesa di personale e garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratico-amministrative, stabilendo i seguenti principi:

- riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;
- l'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010, che ha sostituito le disposizioni dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 e successive modificazioni;
- la modifica all'art. 1, comma 557 della Legge n.296/2006, effettuata con il D.L. n. 90/2014, che ha introdotto il comma 557 quater secondo cui il contenimento delle spese di personale, ai fini del fabbisogno di personale, deve essere riferito al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore dello stesso decreto, quindi 2011-2013;

#### **VISTI:**

- l'art. 33, comma 2 del Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34. Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 che testualmente recita: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. (omissis) I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”;
- il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- la circolare del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'interno esplicativa del precedente decreto ULMFP -000974-A-08/06/2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226;

**DATO ATTO** che i provvedimenti citati, con particolare riferimento alla Circolare esplicativa, dispongono quanto segue:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori – soglia;

- determinazione delle percentuali massime di incremento annuale per i Comuni che hanno un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia di cui alla tabella contenuta nell'art. 4 comma 1 del decreto attuativo;
- specificazione della decorrenza del nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni al 20 aprile 2020;
- specificazione della circostanza che per i comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, sono fatte salve le predette procedure, purché siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e qualora siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

**VERIFICATO**, che il rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti al netto dei crediti di dubbia esigibilità, calcolato secondo le indicazioni della circolare esplicativa del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33 comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, risulta per il Comune di Vittoria:

- 34,62% secondo le risultanze del rendiconto 2019 approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n. 39 del 16/6/2020.
- 31,66% secondo le risultanze del rendiconto 2020 approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n. 49 del 29/7/202;

#### **DATO ATTO:**

Che sulla scorta del superiore rapporto il Comune di Vittoria si colloca al di sopra della soglia superiore rispetto alle percentuali individuate nella tabella 3 allegata al D.M. citato, che risulta il 31,6% per la fascia demografica del Comune, e pertanto dovrà adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%;

Che secondo quanto indicato nella citata circolare esplicativa, i Comuni di cui al comma 1 dell'art. 6 del decreto attuativo, che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2021 devono conseguire un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della maggiore spesa sostenuta nell'anno 2020 per le procedure assunzionali già avviate prima del 20 aprile e fatte salve dal decreto attuativo;

Che il Comune di Vittoria ha evidentemente adottato il percorso di riduzione annuale del suddetto rapporto tramite la riduzione della spesa del personale;

Che il presente Piano si propone di non peggiorare il rapporto rispetto al dato disponibile ovvero il rendiconto 2020;

#### **CONSIDERATO:**

- Che al fine di raggiungere gli obiettivi di contenimento della spesa del personale che consentirà la graduale riduzione del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti al netto dei crediti dubbia esigibilità è necessario, per quanto di competenza di questa Direzione, contenere le assunzioni a tempo indeterminato entro un turn over inferiore al 100%;
- Che nell'anno 2021 rispetto al programma di assunzioni si sono realizzate solamente le assunzioni a tempo indeterminato:
  - di n. 2 istruttori direttivi avvocato (a seguito di procedura di stabilizzazione) senza incremento della spesa complessiva in quanto figure già presenti all'intero dell'Ente con contratto a tempo determinato, cui peraltro è stata attribuita la qualifica funzionale D1 anziché la qualifica funzionale D3 precedentemente attribuita;
  - di n. 1 istruttore direttivo dei servizi tecnici per mobilità;
  - di n. 6 unità personale operaio di cat. B;
- Che nell'anno 2021 si sono realizzati cessazioni di personale pari a n. 25 unità con un risparmio di spesa pari ad €. 467.365,44, conseguentemente tale ammontare di spesa non graverà sul bilancio annualità 2022

e seguenti e potrà essere utilizzata per le assunzioni di nuove figure senza appesantire la spesa rispetto all'anno 2021;

- Che nell'anno 2022 le cessazioni certe sono pari a n. 22 unità e comporteranno un risparmio di spesa al netto di quanto da corrispondere per la frazione di anno di presenza, pari a complessivi €345.496,55
- Che pertanto il risparmio di spesa totale dovuto ai pensionamenti anno 2021/2022 sarà pari ad €812.852,00
- Che sarà altresì necessario, per quanto possibile in base all'attuale situazione di emergenza sanitaria ed economica, agire anche sulla leva delle entrate correnti;
- che per raggiungere tali obiettivi è necessario limitare le assunzioni dell'anno 2022, nei termini indicati nell'allegato "B";

**VISTE** le note trasmesse a tutti i dirigenti durante il 2021 dalla Direzione Politiche Finanziarie ed Economiche, con le quali il Dirigente responsabile dell'Area Finanziaria raccomanda, tra l'altro, di *adottare un programma dettagliato di riduzione della spesa corrente, di monitorare costantemente la spesa accessoria del personale*, e dalle quali si evince la criticità della situazione finanziaria del Comune di Vittoria, che non consente espansione della spesa;

**Considerato** che sulla base delle previsioni dettate dalla normativa attualmente in vigore, le assunzioni di personale possono essere effettuate solo se sono rispettati i seguenti principi e vincoli:

1. Rispetto da parte dell'Ente dell'obbligo di certificazione dei crediti ex art. 27 comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014;
2. Rispetto degli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio ex art. 1, comma 723 della legge 208/2015 e art. 1, comma 446, della legge 232/2016;
3. Rispetto degli adempimenti relativi all'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
4. Rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione del bilancio consolidato e dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, ex art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016 ;
5. Riduzione della spesa del personale rispetto al valore medio 2011/2013, (art. 1, comma 557 quater Legge 296/2006 introdotto dal D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014);
6. Accertamento dell'assenza di condizioni di sovrannumero o di eccedenza (art. 33 del d.lgs 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);
7. Adozione di una programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale e successivo invio del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla RGS secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
8. Rideterminazione della dotazione organica (articolo 6, del d.lgs 30 marzo 2001 n. 165) alla luce del d.lgs. 75/2017 che fa riferimento al piano triennale dei fabbisogni di personale;
9. Approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs 11 aprile 2006 n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*";
10. Adozione del Piano della Performance;
11. Contenimento del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al fine di riportare il medesimo entro i limiti individuati nella tabella 3 allegata al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione attuativo dell'art. 33 comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla

legge n. 58 del 2019, che riguarda i comuni con elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti;

#### **Dato atto che:**

- Il rispetto dei vincoli di cui ai punti da n. 1 a n. 4 è certificato dal Responsabile della Direzione Politiche Finanziarie ed Economiche con nota prot. 684/FPB del 0212/2021 che attesta altresì che i termini di approvazione del bilancio di previsione 2021/2023, del rendiconto di gestione 2020 e del bilancio consolidato 2020 sono stati rispettati.
- Il divieto di assunzione in caso di mancato rispetto dei termini di approvazione dei documenti sopra richiamati opera temporaneamente, solo fino a quando i medesimi non vengono approvati e, comunque, si dà atto che tutti i documenti citati sono stati approvati, compreso il rendiconto 2020 approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n.49 del 29/07/2021;
- Il rispetto del vincolo di riduzione della spesa personale rispetto al valore medio 2011/2013 sarà certificato a conclusione dell'iter per l'approvazione definitiva del bilancio 2022/2024 da parte dell'organo competente, il quale dovrà comunque tenere conto del rispetto del suddetto vincolo;
- L'assenza di condizioni di sovrannumero o di eccedenza ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011 è stata verificata per l'anno 2022 con deliberazione della Commissione straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 38 del 9 dicembre 2021;
- Per la rideterminazione della dotazione organica, il d.lgs. 75/2017 modificando l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 attribuisce un ruolo centrale alla programmazione del fabbisogno di personale e alle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione e conseguentemente la dotazione organica attualmente vigente e rideterminata è quella corrispondente al personale presente nell'Ente e al personale da assumere con il presente provvedimento e individuata nell'allegato "A" che forma parte integrante e sostanziale del medesimo;
- Il piano triennale di azioni positive 2022-2024 del Comune di Vittoria è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 57 del 16 dicembre 2021;
- Il Piano della Performance e il PEG per il triennio 2021/2023 è stato adottato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 3/2021;

#### **Rilevato:**

- **Che** il divieto di assunzione per gli Enti che non rispettano i tempi medi di pagamento di cui al D.L. 66/2014 e s.m.i., è stato dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale con la sentenza 22 dicembre 2015 n. 272 (pubblicata in G.U., 1° s.s., 30 dicembre 2015 n. 52), tale che lo stesso non è più in vigore *“con effetto retroattivo ex art. 30, comma 3, l. 11 marzo 1953 n. 87: “Le norme dichiarate incostituzionali non possono avere applicazione dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione”*.
- **Che** in ordine al rispetto della *riduzione dell'incidenza della spesa di personale rispetto al complesso delle spese correnti*, previsto dall'art. 1, c. 557 lett. a) della legge 27 dicembre 2006, n. 296, mentre la deliberazione della Corte dei conti sez. delle Autonomie n. 27/SEZAUT/2015QMIG del 14 settembre 2015 depositata in data 18/09/2015, pronunciava il principio di diritto, che lo riteneva precettivo, l'art. 16, c. 1 del DL. 113/2016 ha abrogato tale disposizione. Conseguentemente, tale obbligo non deve più essere rispettato.

#### **Atteso che**

- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dal D.L. 90/2014 convertito con modificazioni in legge 11 agosto 2014 n. 114, dell'anno

2020 non è superiore al valore medio del triennio 2011/2013, come risulta dal parere dell'organo di revisione sul rendiconto 2020 (ultimo rendiconto approvato), approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n. 40 del 29/07/2021;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dal D.L. 90/2014 convertito con modificazioni in legge 11 agosto 2014 n. 114, del triennio 2021/2023 non è superiore al valore medio del triennio 2011/2013, come risulta dal parere dell'organo di revisione sul bilancio di previsione 2021-2023, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n. 92 del 22/12/2020;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dal D.L. 90/2014 convertito con modificazioni in legge 11 agosto 2014 n. 114, inserita nel progetto di bilancio del triennio 2022/2024 non è superiore al valore medio del triennio 2011/2013, come risulta dall'allegato Tabella 1.

**Rilevato che** per quanto riguarda le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile:

- l'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, primo e secondo periodo, testualmente recita: *“A decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009”*.
- l'art. 11, comma 4-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha inserito, in forma di inciso novellato, 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”*. *Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*;
- l'ultimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, stabilisce che: *“Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009 “ ;*
- la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ha chiarito con deliberazione 2/2015 : *“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.”* (in altri termini la Corte ha condiviso la tesi letterale più restrittiva in base alla quale nel caso in cui siano rispettati i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, l'Ente è tenuto comunque a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100 % della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009, ovvero pari al 100 % della media del triennio 2007-2009, qualora la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nel 2009 fosse pari a zero.);
- l'art. 36 del d.lgs. n.165/2001 prevede il ricorso a tali forme di lavoro per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

**Dato atto che** il piano triennale del fabbisogno del personale, proposto con il presente provvedimento comprende anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato;

**Vista** la tabella n. 3 nella quale è indicata la spesa impegnata per assunzioni a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro nell'anno 2009, pari ad € 1.616.376,63;

**Rilevato** conseguentemente che la capacità di spesa di questo Ente per assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità è pari ad € 1.616.376,63 e che tale limite non risulta superato nel piano delle assunzioni di cui al presente provvedimento;

**Dato atto** che le assunzioni dei dirigenti a tempo determinato sono sottoposte al regime speciale previsto per le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti degli Enti locali di cui all'art. 110 del D.lg.vo 267/2000 come novellato dal D.L. 90/2014 convertito, con modificazioni in L. 114/2014;

**Accertato:**

- che i posti di qualifica dirigenziale istituiti nella dotazione organica dell'Ente, come rideterminata con il presente provvedimento sono pari a 9;
- che il vigente statuto dell'Ente all'art.73 prevede che la copertura dei posti dirigenziali previsti dalla dotazione organica (...) *in misura complessivamente non superiore al 30% della dotazione organica della dirigenza mediante attribuzione di incarichi dirigenziali a tempo determinato*;
- che nel presente Piano è prevista la copertura di n. 3 figure dirigenziali da assumere a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 1 del D.lgs. 267/2000, pari al 30% dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;
- che nel presente Piano è prevista la copertura di n. 1 figura dirigenziale da assumere a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 2 del D.lgs. 267/2000 e che tale previsione rientra nel limite di legge (5% della dotazione organica e comunque pari ad 1).

**Dato atto:**

- che questo Ente ha adottato il Regolamento per la disciplina delle assunzioni di personale a tempo determinato nel quale, dettagliatamente, sono indicate le modalità per la individuazione da parte dei dirigenti del fabbisogno di personale a tempo determinato nonché le condizioni di temporaneità e di eccezionalità;
- che la programmazione in oggetto si conforma al principio della riduzione delle spese di personale imposta dall'articolo 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 – cfr allegato TABELLA 1-;
- che al fine del contenimento del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al fine di riportare il medesimo entro i limiti individuati nella tabella 3 allegata al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione attuativo dell'art. 33 comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, che riguarda la situazione del Comune di Vittoria, in quanto Ente con elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti, il presente provvedimento, per l'anno 2022 non utilizza il turn over che si è liberato a seguito delle cessazioni che si sono realizzate nell'anno 2021 e che sono previste per l'anno 2022;

**Dato atto:**

- che nella deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 40/2020, il Comune di Vittoria è stato dichiarato Ente strutturalmente deficitario e che a proposito di tale deficiarietà strutturale è dichiarato quanto segue:

“In merito alla situazione di deficit strutturale ex art. 242 del TUEL, si evidenzia che tale situazione è evidentemente determinata dai due indicatori determinati dall'andamento delle riscossioni e accertamenti dell'anno 2020, a causa dell'emergenza COVID 19, la cui perdita di gettito dovrà essere certificata nei sistemi ministeriali del DM del 3 novembre 2020 da ultima modifica del 7 aprile 2020 e smi, entro il 31.5.2021. **Le limitazioni finanziarie e le misure di controllo sulle politiche assunzionali, tariffarie e contrattuali sulle società partecipate (ex art. 3 bis dell'art. 243 del TUEL), troveranno applicazione nell'esercizio finanziario 2022, con l'approvazione del Rendiconto 2020. ..."Il rendiconto della gestione è quello relativo al penultimo esercizio precedente quello di riferimento...."**” ;

- Che conseguentemente i divieti, i controlli e i sopraccitati limiti si applicano a partire dall'esercizio finanziario 2022;

**Visto** il D.L. 152/2021, come convertito dalla legge n. 233/2021 che ha introdotto alcune importanti previsioni, volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati all'attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;

**Vista** la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze -Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Servizio Centrale PNRR prot. 8432 del 18/01/2002 – U che fornisce indicazioni attuative in merito alle disposizioni dell'art. 1 del decreto-legge n. 80 2021, convertito con modificazioni in legge n. 113 2021, il quale stabilisce le condizioni per il riconoscimento, nell'ambito del PNRR, delle spese sostenute dalle Amministrazioni titolari degli interventi per il reclutamento delle risorse umane necessarie all'attuazione dei singoli progetti;

**Visto** l'art. 31 bis del D.L. 152/2021, che in merito alle condizioni per usufruire del budget aggiuntivo per le assunzioni a tempo determinato a valere su risorse di bilancio Comunale, impone, che per usufruire di tale agevolazione è necessaria l'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

**Dato atto** che le procedure relative ai singoli progetti per il Comune di Vittoria sono in corso di definizione e che in caso di mancata asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio al momento della attuazione dei progetti e della previsione di assunzioni, sarà necessario rimodulare la presente programmazione in modo da riportare l'Ente al rispetto degli equilibri di pluriennali di bilancio secondo le indicazioni dei revisori dell'Ente e del Responsabile della Direzione Politiche Finanziarie e Bilancio;

**Considerato**, di conseguenza che alla definizione dei progetti e della eventuale previsione di personale da assumere a tempo determinato a carico dei singoli progetti presentati, si procederà, alla modifica ed integrazione del presente Piano secondo i termini di legge, ma nelle more di tale definizione è comunque necessario approvare, in via provvisoria il presente provvedimento nei termini di seguito indicati;

**Visto** il Piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2022/2024 di cui all'allegato identificato **sub "B"** al presente provvedimento;

**RITENUTO** che il Piano assunzionale di cui all'allegato "B", può realizzarsi utilizzando tutte le possibilità offerte dalla vigente normativa, anche attraverso:

- mobilità volontaria;
- utilizzo di graduatoria di altri Enti;
- concorso bandito dall'Ente.

**Dato atto che:**

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi dell'articolo 1, comma 1156, della legge n. 296/2006;

**Visto** il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi nel testo vigente, nonché gli atti integrativi regolamentari disciplinanti le modalità di accesso agli impieghi e la declaratoria dei profili professionali;

**Dato atto** che con determinazione n. 2967 del 7/12/2021, in adempimento delle procedure per la selezione e l'assunzione a tempo determinato di n. 2800 unità di personale non dirigenziale di Area III – F1 o categorie equiparate nelle Amministrazioni Pubbliche, con ruolo di coordinamento nazionale nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'unione Europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027 nelle Amministrazioni del Mezzogiorno (Autorità di Gestione dei PO regionali, Province, Città Metropolitane, Comune e Comuni delle aggregazioni individuate), è stata assunta, una dipendente di cat. D a partire dal 20 dicembre 2021, per mesi 36, con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo e in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente;

**Vista** la dotazione organica dell'Ente di cui all'allegato prospetto sub "A" che fa parte integrante del presente provvedimento ed è composta dai dipendenti in servizio e dalle figure professionali da assumere in ossequio al

piano triennale 2022-2024 e dalla dipendente di cat. D assunta a tempo determinato con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo e in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente;

**Richiamato** l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Dato atto che il Piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2022/2024 di cui all'allegato identificato sub "B" è stato trasmesso alle OO.SS. e alle RSU per l'informazione preventiva;

**Ritenuto** di dovere provvedere all'approvazione del piano in oggetto;

#### **Richiamati:**

- l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- la legge 190/2014;
- la legge 12 marzo 1999, n° 68;

**Dato atto che** il Collegio dei Revisori dei Conti ha reso il prescritto parere sul presente provvedimento ai sensi dell'art. 19, co. 8, della legge n. 448/2001;

#### **Visti:**

- l'art. 15, così come modificato dall'art. 4 della l.r. n. 23/1997, e 12, 2° comma, della l.r. n. 44/91;
- il D.LGS.vo 267/2000;
- l'OREL vigente in Sicilia;

### **PROPONE**

**1. di approvare** il piano triennale del fabbisogno di personale relativamente al periodo 2022-2024 ai sensi dell'art. 39 della legge 27/12/1997 n. 449 e s.m.i., come risulta dall'**allegata Tabella B**, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento in coerenza con i posti vacanti e disponibili della dotazione organica dell'Ente;

**2. di dare atto** che per gli anni 2023/2024 oltre alle assunzioni previste, si confermano le assunzioni previste il primo anno di riferimento del piano del fabbisogno di personale riservandosi di aggiornare il presente piano con eventuali atti successivi al fine di monitorare costantemente la situazione finanziaria dell'Ente;

**3. di approvare** la dotazione organica dell'Ente di cui all'allegato prospetto sub "A" che fa parte integrante del presente provvedimento ed è composta dai dipendenti in servizio e dalle figure professionali da assumere in ossequio al piano triennale 2022-2024, come sopra specificato;

**4. di dare atto** che la spesa per mantenere la dotazione organica come sopra definita e aggiungendo alla medesima tutte le altre spese di personale, non supera la media della spesa di personale 2011/2013 – spesa teorica - ;

**5. di dare atto** che la spesa massima teorica sostenibile dall'Ente per le assunzioni a tempo determinato rispetta i limiti previsti dalle attuali disposizioni legislative;

**6. di dare atto che** in ossequio al principio contabile 4/1 paragrafo 8, approvato con Dlgs 118/2011 e s.m.i., il piano del fabbisogno del personale di cui al precedente punto uno è da intendersi incluso nella Se.O. del DUP a valere per il triennio di riferimento 2022-2024;

**7. di riservarsi** la facoltà di apportare in qualsiasi momento al suddetto piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2022/2024 le modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere necessarie ed opportune in relazione

alle sopravvenienze legislative, compresi gli aggiornamenti<sup>1</sup> derivanti dall'attuazione degli interventi connessi con PNRR, e anche in funzione di sopravvenienze organizzative, anche in sede di aggiornamento del DUP e nel rispetto dei vincoli posti dalle leggi finanziarie vigenti, per garantire nel pubblico interesse continuità e sviluppo ai servizi, coerentemente con i bisogni espressi dalla popolazione relativamente al triennio in considerazione;

**8. di utilizzare** il piano triennale del fabbisogno di personale di cui al precedente punto uno in applicazione della normativa descritta in parte motiva;

**9. di dare mandato** al dirigente proponente di attuare tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto delle norme sulla virtuosità dell'Ente richiamate nella parte motiva del presente atto e comunque in ossequio a tutte le disposizioni di legge regolanti la materia;

**10. di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni 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;

**11. di dare atto** che al fine della realizzazione del presente piano, le relative assunzioni dovranno essere autorizzate dalla Commissione per la stabilità Finanziaria degli Enti Locali (COSFEL) in quanto il Comune di Vittoria risulta Ente strutturalmente deficitario con il rendiconto 2020;

**12. di dichiarare** la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91 e s.m.i.

L'ISTRUTTORE DIRETTIVO  
f.to (dott.ssa Giuseppa Di Modica)

IL DIRIGENTE  
f.to (dott. Giorgio La Malfa)

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta di deliberazione in oggetto,

Visti il parere di regolarità tecnica e quello contabile resi dai rispettivi competenti dirigenti;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Ad unanimità di voti espressi nella forma di legge,

### **DELIBERA**

Approvare/~~non approvare~~/~~rinviare~~ sia nella parte narrativa che in quella propositiva, la superiore proposta di deliberazione

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Successivamente:

Attesa la necessità e l'urgenza di provvedere in merito;

All'unanimità

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91 e s.m.i.

Del che si è redatto il presente verbale che letto e approvato viene sottoscritto.

**IL SINDACO**  
f.to On. Prof. F. Aiello

**L'ASSESSORE ANZIANO**  
f.to dott. F. Foresti

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
f.to dott. M. Casale

---

**CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE N° .....**

Ai sensi e per gli effetti della L.R. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

**SI CERTIFICA**

Che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal 04.02.2022 al 18.02.2022 registrata al n. Reg. pubblicazioni

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

---

**CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE N° .....**

Ai sensi e per gli effetti della L.R. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

**SI CERTIFICA**

Che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 04.02.2022 al 18.02.2022 che sono/non sono pervenuti reclami.

Dalla Residenza Municipale, li .....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

---

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

Che la deliberazione è divenuta esecutiva in data ... Per:

- Ai sensi dell'art. 12 comma 1 della L.R. N°44/91 ss.mm.ii.;
- Dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 12 della L.R. N° 44/91 e ss.mm.ii.
- Vittoria, li .....

**IL SEGRETARIO GENERALE**