



**COMUNE DI MONTEFIORINO**

PROVINCIA DI MODENA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**ORIGINALE**

**N. 84 del 29/11/2019**

**OGGETTO: VERIFICA ECCEDENZE DI PERSONALE 2020 - APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2020-2022: MODIFICA E INTEGRAZIONE PREVISIONI OCCUPAZIONALI A TEMPO DETERMINATO ED INDETERMINATO – ADEGUAMENTO DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA RISPETTO LIMITE LAVORO FLESSIBILE COMUNE DI MONTEFIORINO**

L'anno duemiladiciannove il giorno ventinove del mese di Novembre alle ore 13:45, convocata con le prescritte modalità, nella Sede Comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente
PALADINI MAURIZIO	SINDACO	X
PRATI MARCO	VICE SINDACO	X
GUALMINI ANTONELLA	ASSESSORE	X

Presenti: 3

Assenti: 0

Assiste il Segretario Marilia Moschetta

In qualità di Sindaco, il Maurizio Paladini assume la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

**Oggetto: VERIFICA ECCEDENZE DI PERSONALE 2020 - APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2020-2022: MODIFICA E INTEGRAZIONE PREVISIONI OCCUPAZIONALI A TEMPO DETERMINATO ED INDETERMINATO – ADEGUAMENTO DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA RISPETTO LIMITE LAVORO FLESSIBILE COMUNE DI MONTEFIORINO**

LA GIUNTA COMUNALE

**PARTE I: RICOGNIZIONE ECCEDENZA DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS 165/2001 ANNO 2020**

**VISTO** l'art. 16 della L. n. 183/2011 che ha modificato l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 che impone alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'ente, impegnando contestualmente il dirigenti/responsabili ad attivare tale procedura per il proprio settore;

**RICHIAMATE**, in particolare, le seguenti disposizioni dell'art. 33 del Dlgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. n. 183/2011:

*"(...) 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.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare (...)"*;

**CONSIDERATO CHE** la circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014 definisce:

1. Soprannumerarietà la situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'Amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale in servizio o una diversa distribuzione dei posti;

2. Eccedenza: situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni potrebbe consentire la riconversione del personale;

3. Esubero: individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente. Il personale in esubero è quello da porre in prepensionamento ove ricorrano le condizioni o da mettere in disponibilità ai sensi dell'art. 33 del Dlgs. n. 165/2001;

**RICHIAMATA** altresì, la Circolare del Dipartimento funzione Pubblica 23777/2014 avente ad oggetto: "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento" la quale stabilisce che: *"Nel caso in cui l'amministrazione, in base all'ordine di priorità definito dall'art. 2, comma 11, del D.L. 95 del 2012, ritenga di ricorrere alle misure previste alla lettera a) del suddetto comma (prepensionamento), essa dovrà effettuare una ricognizione delle posizioni dei lavoratori che potrebbero risultare in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi applicati prima dell'entrata in vigore del D.L. 201/2011 o che li possano conseguire in tempo utile per maturare la decorrenza del trattamento economico entro il 31 dicembre 2016. (...) Rispetto a tali posizioni l'Amministrazione dovrà chiedere*

*all'INPS la certificazione del diritto alla pensione e relativa decorrenza (...) Solo dopo aver acquisito la certificazione (...) l'amministrazione potrà procedere, nei limiti del soprannumero, alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro (...) nei confronti dei dipendenti in possesso dei requisiti indicati nella disposizione (...).*

*Le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica di ciascuna amministrazione /art. 2, comma 3, del D.L. 101/2013). Inoltre le cessazioni disposte per il prepensionamento limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'art. 24 del D.L. 201/2011, 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 (art. 14, comma 7, dl D. L. 95/2012) (...)"*;

**CONSIDERATO CHE**, pertanto, si pone la necessità di attestare eventuali eccedenze o esuberanti di personale dipendente dell'Ente per l'anno 2019;

**DATO ATTO** delle attestazioni in merito alla verifica di situazione di eccedenza rilasciate dai Responsabili dell'Ente dalle quali si evidenzia che non risultano in relazione alle altre esigenze funzionali eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

**RITENUTA**, pertanto, di non dover procedere ad alcuna dichiarazione di eccedenza di personale nei profili professionali tenuto conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

## **PARTE II -PIANO OCCUPAZIONALE TRIENNALE 2020/2022 DEL COMUNE DI MONTEFIORINO**

**RILEVATA** la propria competenza ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e successive modificazioni ed integrazioni;

### **DATO ATTO CHE:**

- il Comune di Montefiorino ha conferito la gestione della funzione personale c/o Unione Comuni Distretto Ceramico in conseguenza della fusione tra questa Unione e la ex Unione Dolo Dragone Secchia;
- ex vigente Statuto dell'Unione Comuni Distretto Ceramico nelle more che l'Unione si doti di propri regolamenti applica i regolamenti del comune sede dell'Unione ovvero Comune di Sassuolo;

**VISTO** il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Sassuolo ed in particolare l'art. 12, comma 4 "(...) l'Amministrazione procede periodicamente alla ricognizione dei fabbisogni di personale provvedendo all'assunzione, con delibera di Giunta (...), del programma triennale dei fabbisogni di personale (...)" e comma 6 "(...) il programma triennale dei fabbisogni di personale (...) costituisce presupposto per la rideterminazione della dotazione organica (...)"

### **PREMESSO che:**

- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che "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 91 del Testo Unico stabilisce che "Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.";

**RICHIAMATA** la ricognizione - effettuata dai Responsabili, ciascuno per la propria struttura, ex art. 33 del D.Lgs. 165/2001 di cui alla PARTE I della presente delibera;

**RICHIAMATI** i seguenti commi dell'articolo unico della legge 27/12/2006, n. 296 (finanziaria 2007), così come modificati o introdotti, da ultimo, dall'art. 3, del D.L. 26/6/2014, n. 90, convertito con Legge 11/8/2014, n. 114, di seguito riportati:

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

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

*557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata 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.** (triennio "fisso" 2011- 2013; comma inserito dalla legge di conversione n. 114 del 11/8/2014 del D.L. n. 90/2014);

Di seguito prospetto riepilogativo del valore medio triennio 2011/2013 spesa personale ex art 1, comma 557 L. 296/2006:

<b>ANNO</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>MEDIA TRIENNIO</b>
SPESA PERSONALE Verifica rispetto art. 1, comma 557, L. 296/2006	636.768,66	601.844,71	597.072,22	611.895,20
QUOTA PARTE (2011/2013)EX UNIONE VALLI DOLO DRAGONE SECCHIA	Definita ex delibera Giunta Unione N. 14/2017			€ 111.217,77
<b>TOTALE</b>				<b>€ 723.112,97</b>

Si precisa che il predetto tetto di spesa personale:

a) ricomprende la quota parte di spesa personale sostenuta dal Comune di Montefiorino all'interno dell'Ex Unione "Valli Dolo Dragone Secchia" come quantificata con delibera della Giunta dell'Unione n. 14 del 08/03/2017, quota corrispondente a complessivi € 111.217,77;

b) rileva la spesa personale sostenuta direttamente dal Comune di Montefiorino nelle annualità 2011/2013 al lordo dei rinnovi contrattuali 2007/2009;

c) ricomprende la spesa personale (al netto della quota sostenuta all'interno dell'ex Unione Valli Dolo Dragone Secchia), comprensiva della spesa di personale per le gestioni associate con l'ex Unione "Valli Dolo Dragone Secchia" ed attuale Unione Comuni Distretto Ceramico come già comunicata dal Comune di Montefiorino alla Corte dei Conti c/o singoli questionari ai certificati al rendiconto bilancio 2011/2013.

**DATO ATTO** del contesto normativo di riferimento che definisce i limiti alle assunzioni, in particolare:

#### **IL DIVIETO DI ASSUNZIONI:**

- 1.** ai sensi dell'art. 1 comma 557-ter della Legge 296 del 27.12.2006 in caso di mancato rispetto del comma 557 del medesimo articolo inerente il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- 2.** ai sensi dell'art. 1 comma 463 della Legge di bilancio 2017 (L. 11 dicembre 2016, n. 232) in caso di mancato conseguimento del saldo 2016 (adempimenti relativi al monitoraggio e alla certificazione del saldo di finanza pubblica relativo all'anno 2017);
- 3.** ai sensi dell'art. 1 comma 470 della citata legge di bilancio 2017 in caso di mancata trasmissione della certificazione del saldo 2017 entro il termine perentorio del 31 marzo dell'anno successivo al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato;
- 4.** ai sensi dell'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 24.6.2013 n. 113, convertito in legge 7.8.2016 n. 160, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione e il relativo invio alla Banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dei dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (la decorrenza dell'invio citato è dal bilancio di previsione 2017-2019, dal rendiconto 2017 e dal bilancio consolidato 2016); tale divieto viene meno nel momento in cui gli enti adempiono all'approvazione e all'invio dei documenti contabili indicati nel comma in parola;
- 5.** ai sensi dell'art 48 del d.lgs. 11.4.2006 n. 198 in caso di mancata approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
- 6.** ai sensi dell'art. 10 comma 5 del l.gs. 150 del 27.10.2009 in caso di mancata adozione del Piano della Performance;
- 7.** ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 30/03/2001 n. 165 in caso di mancata ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
- 8.** ai sensi dell'art. 6 comma 6 del d.lgs. 30/03/2001 n.165, in caso di mancata approvazione del piano triennale dei fabbisogni in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance;
- 9.** ai sensi dell'art. 9 del D.L. 185/2008 qualora l'ente non sia in regola con gli obblighi di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica,
- 10.** per la stabilizzazione di lavoratori precari ex art. 20 comma 4 d.lgs. 75/2017 in caso di mancato rispetto dei vincoli di finanza pubblica nel quinquennio 2012-2016;

#### **I LIMITI ALLA SPESA DI PERSONALE:**

- ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, che statuisce, fra l'altro, che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale che si calcola con riferimento, ex art. 1, comma 557 quater della citata legge 296 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

#### **I LIMITI ALLA CAPACITA' ASSUNZIONALE:**

**A. con riferimento all'anno 2015:** ai sensi dell'art. 3, comma 5 quater, del D.L. 90/2014 gli enti **A. con riferimento all'anno 2015:** ai sensi dell'art. 3, comma 5 quater, del D.L. 90/2014 gli enti che hanno una incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento delle spese correnti, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite 100 per cento della spesa dei cessati a decorrere dall'anno 2015;

**B. con riferimento all'anno 2016:** ai sensi del combinato disposto dell'art. 3, comma 5 quater, del d.l. 90/2014 e dell'art. 1 comma 228 L. 28.12.2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) gli enti che hanno una incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento è previsto solo per l'anno 2016 un turn over pari al 100 per cento della spesa del personale cessato anno precedente;

**C. con riferimento al periodo 2017-2018** ex art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015, come modificato dall'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50 del 24.04.2017 (convertito con L. n. 96 del 21.06.2017) che prevede, per i Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti, la possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nella misura del 75% (in luogo della precedente previsione del 25%) se rispettano il rapporto tra dipendenti e popolazione previsto per gli enti disestati e/o strutturalmente deficitari fissato per il triennio 2017/2019 dal D.M. 10 aprile 2017;

**D. con riferimento al periodo 2019-2021:**

- l'art. 3 del Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90 (come modificato dall'art. 4, comma 3, della Legge 125/2015 di conversione del Decreto legge 78/2015) fissa la facoltà di assumere nella misura del 100% dei cessati a decorrere dal 2019;

- il Decreto-Legge 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, che all'art 14 bis art. 1, lettera b), secondo alinea stabilisce 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, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;*

**LIMITI IN MERITO ALLA SPESA ANNUA PER LAVORO FLESSIBILE:**

1.a) ai sensi dell’art. 9 comma 28 del d.l. 31.5.2010 n. 78 per gli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale, la spesa annua per lavoro flessibile non può eccedere la spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009;

2.a) ai sensi dell’art. 20 comma 3 D.lgs. 75 del 25.5.2017 in caso di utilizzo di spesa per la stabilizzazione di lavoratori precari, la menzionata spesa di lavoro flessibile sostenuta nel 2009 va definitivamente ridotta del valore utilizzato per le stabilizzazioni;

**RICHIAMATE** altresì, rispetto al contenimento della spesa personale del Comune di Montefiorino:

- la delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 28/2015 la quale stabilisce che “(...) *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 (...);*

- la delibera della Corte dei Conti - sezione Autonomia - N. 18/2015 con la quale i magistrati contabili hanno chiarito che i Comuni che gestiscono farmacie in economia (quindi, a mezzo di uffici e personale proprio dell’ente) restano assoggettati agli ordinari vincoli di spesa per il personale, anche in relazione alla gestione del servizio farmaceutico. “(...) *Di conseguenza, la disciplina derogatoria dettata dall’articolo 18, comma 2-bis, del d.l. 112/2008, si applica esclusivamente nel caso di gestione del servizio farmaceutico mediante società partecipate ed aziende speciali (...);*

**RICHIAMATI:**

- l’articolo 1, commi 557, 557-bis 557-ter e quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- l’articolo 76 del D.L. 25 giugno 2008, n° 112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n° 133, in materia di spese di personale per gli enti locali come recentemente modificato dal D.L. 90/2014;
- il Decreto Legge 31 maggio 2010, n° 78, con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- la legge 12 marzo 1999, n° 68;
- La Legge di stabilità n. 190/2014;
- Il D.L. 113/2016 come convertito;

**PRESO ATTO CHE** questo Ente, anche alla luce delle modifiche normative intervenute ex D.L. 50/2017, deve approvare la programmazione del fabbisogno di personale triennio 2019/2021 ed integrazione programmazione annuale 2018 da ultimo approvata nel 2018;

**RITENUTO** di dover confermare la programmazione assunzionale a tempo indeterminato di cui alle precedenti programmazioni in considerazione delle nuove esigenze assunzionali nel frattempo emerse c/o Ente;

**DATO ATTO CHE** – ex deliberazione di Giunta del Comune di Montefiorino N. 86/2018 - la capacità assunzionale dell’Ente è stata quantificata in complessivi

ANNO 2019 € 34.000,00 (cessazioni 2018)

ANNO 2019 resti 2015/2016/2017): € 31.758,49

**PRESO ATTO CHE** rispetto alla precedente programmazione (di cui alla deliberazione n.86/2018) con Prot. dell’Unione dei Comuni del Distretto ceramico n. 29171 del 07/11/2019 sono state protocollate le dimissioni – a far data dal 31/03/2020– di un Istruttore Amministrativo Cat C in servizio presso il Comune di Montefiorino e pertanto è opportuno integrare la quota di capacità assunzionale utilizzabile dall’Ente nel triennio 2020/2022 ovvero:

**ANNO 2020**

Resti 2019: € 65.758,49 ( 34.000,00+ 31.758,49)

Capacità 2020: € 31.846,00 (cessazioni 2020 utilizzabili direttamente sul 2020 ex art 14 bis comma 1, lettera b) del Decreto-Legge 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo); Si precisa che la capacità assunzionale utilizzabile è stata calcolata secondo la giurisprudenza contabile di cui alla deliberazione di Giunta del Comune di Montefiorino n. 86/2018;

**VERIFICATO CHE** - ex art. 4, comma 3, del D.L 101/2013 - c/o Comune di Montefiorino non esistono vincitori di concorso a tempo indeterminato non immessi in servizio;

**RICHIAMATO** l'art. 32 del D.Lgs 267/2000 il quale prevede la possibilità che gli Enti aderenti all'Unione dei Comuni del Distretto ceramico cedano alla stessa capacità assunzionale affinché la stessa possa assumere sulle funzioni trasferite;

**VALUTATE** le esigenze organizzative del Comune di Montefiorino che sono di seguito evidenziate:

**ANNO 2019**

Cessione a favore dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico della quota di € 600,00 per l'assunzione di un Assistente Sociale da parte dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico da assegnare al Settore "Politiche Sociali" dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico;

**ANNO 2020**

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Assunzione con contratto a tempo pieno ed indeterminato di N. 1 Istruttore Contabile CAT C - previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatorie e volontarie di cui al D. Lgs 165/2001 - mediante concorso dall'esterno;

Capacità assunzionale utilizzata con la presente programmazione: € 31.846,00

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Assunzione Anche mediante proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato in essere di N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico e precisamente:

1) Profilo: Istruttore Direttivo Tecnico;

2) Categoria: D1;

3) Tipo di contratto: tempo pieno e determinato;

4) Durata contratto: 12 mesi eventualmente prorogabili di un ulteriore anno;

5) Modalità assunzione: assunzione mediante proroga del rapporto di lavoro in essere ovvero mediante scorrimento graduatorie a tempo indeterminato di Enti limitrofi;

6) Motivazione dell'assunzione: completamente definizione/verifica procedimento di riorganizzazione del servizio tecnico anche in logica sovracomunale;

7) Tetto lavoro flessibile utilizzato:

ANNO 2020: € 26.538,33 (10 mesi)

ANNO 2021: € 5.720,70 (2 mesi)

**RITENUTO DI** rimandare in merito alle modalità di selezione e requisiti di partecipazione per quanto qui non diversamente disposto al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Sassuolo che qui si applica alla luce della convenzione per il conferimento della funzione amministrazione gestione delle risorse umane;

**CONSIDERATO CHE** alla luce della programmazione assunzionale di cui sopra la capacità assunzionale residua del Comune di Montefiorino è la seguente:

**ANNO 2020**

Resti 2019: € 30.312,49;

Capacità 2020: € 31.846,00 (cessazioni 2020 utilizzabili direttamente sul 2020 ex art 14 bis comma 1, lettera b) del Decreto-Legge 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo);

TOTALE: € 62.158,49

**DATO ATTO CHE** la presente programmazione è coerente - come da attestazione del Responsabile del servizio ragioneria che viene rilasciato con l'apposizione del positivo parere contabile sulla presente delibera:

- con gli stanziamenti di bilancio di previsione 2020/2022 in fase di completamento;

- con il rispetto del contenimento della spesa personale dell'Ente (sia dell'anno 2020 che per il triennio 2020/2022) all'interno del tetto 2011/2013. Si precisa che all'interno del tetto di spesa personale dell'Ente è stata considerata anche la "quota parte" della stessa che il Comune di Frassinoro sostiene all'interno dell'Unione Comuni Distretto ceramico per le funzioni del SIA, del Servizio Sociale - Ufficio di Piano, Servizio Sociale territoriale)

**PARTE III - VERIFICA TETTO LAVORO FLESSIBILE COMUNE DI MONTEFIORINO EX ART. 16, COMMA 1-QUATER, D.L. 113/2016 CONVERTITO NELLA L. 160/2016**

**VISTO** l'art. 16 del D.L. 113/2016 convertito nella L. 160/2016 con il quale si dispone che: "(...) 1-quater. All'articolo 9, comma 28, del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), dopo l'ottavo periodo è inserito 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](#) (...)»;

**RICORDATO CHE** le assunzioni flessibili previste nel presente piano sono sottoposte ai vigenti tetti/limiti assunzionali di cui ai rapporti di lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto-legge 78/2011 come convertito in Legge dall'art. 1, comma 1, L. 122/2013 e pertanto l'Ente dovrà verificare che le assunzioni in questione permettano il rispetto del tetto lavoro flessibile come definito precedentemente con delibera N. 88 del 23/12/2015 e con la presente rideterminato;

**DATO ATTO CHE** l'art. 16, comma 1 - quater - del D.L. 146/2016 convertito nella L. 160/2016 si dispone che: "(...) All'articolo [9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), dopo l'ottavo periodo è inserito 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](#) (...)»;

**VISTO, pertanto,** il nuovo art. 9, comma 28, del D.L. 28/2010 n. 78 come modificato 16 del D.L. 146/2016 ovvero: "(...) a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato (...) nel limite del 50% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009.

(...) a decorrere dal 2013 gli Enti Locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale istruzione pubblica e del settore sociale (...) 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'art. 1 della L. 27 dicembre 2006 n. 296 (...) Resta fermo che comunque la spesa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...) 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](#). (...) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (...)»

**CONSIDERATO CHE,** alla luce delle modifiche normative intervenute, ex delibera di Giunta del Comune di Montefiorino si è riconfermato il tetto lavoro flessibile dell'Ente (escludendo dallo stesso gli incarichi di cui all'art. 110, 1 comma D. Lgs 267/2000) anno 2009.

**RICHIAMATI** i principi in materia di costituzione tetto lavoro flessibile di cui alle deliberazioni di Giunta N. 88 del 23/12/2015 e da ultimo di seguito si riporta la ricostruzione - ANNO 2009 - del tetto lavoro Flessibile Comune di Montefiorino:

TIPOLOGIA CONTRATTO LAVORO FLESSIBILE UTILIZZATA NELL'ANNO 2009 (esclusi incarichi 110, comma 1, TUEL)	
Assunzioni a tempo determinato	€ 9.632,95
Collaborazioni Coordinate e continuative	€
Altri rapporti formativi	€
Quota lavoro flessibile sostenuta c/o Unione Comuni Distretto Ceramico ( ex comunità Montana)	€ 48.973,87
TOTALE	€ 58.606,82

**DATO ATTO,** che il Comune di Montefiorino per il 2020 - anche alla luce del presente piano occupazionale di riferimento - utilizzerà la seguente quota tetto lavoro flessibile:

TIPOLOGIA CONTRATTO LAVORO FLESSIBILE UTILIZZATA NELL'ANNO 2020/2022 (esclusi incarichi 110, comma 1, TUEL)	
Assunzioni a tempo determinato (Gennaio Febbraio 2020)	€ 5.720,70
Assunzioni a tempo determinato (Marzo Dicembre 2020)	€ 26.538,33
Collaborazioni Coordinate e continuative	€ 0,00

Altri rapporti formativi	€ 2.000,00
Quota lavoro flessibile ceduta all'Unione dei Comuni in conseguenza salario accessorio stabilizzazione ex det Unione n. 541/2018	€ 4.042,12
TOTALE	€ 38.301,15

Si precisa che i predetti importi costituiscono previsioni e potranno essere oggetto di revisione al momento della verifica a consuntivo degli stessi;

**PRESO ATTO** pertanto che quota lavoro flessibile (Comune di Montefiorino + quota Unione) che l'Ente sosterrà nel 2020 è al di sotto del tetto 2009 come sopra ridefinito;

**VISTO** altresì l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001 n. 448 nonché l'art. 10 bis del D.L. 24/06/2014 n. 90, convertito in legge N. 114/2014 in forza del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'art. 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente;

#### **PARTE IV - RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

**VISTO** il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Sassuolo art. 12, comma 6, il quale dispone che: "(...) *il programma triennale dei fabbisogni di personale è definito negli strumenti di programmazione e costituisce presupposto per la rideterminazione, anche parziale della dotazione organica. L'adozione del programma triennale dei fabbisogni di personale e la connessa rideterminazione della dotazione organica sono approvati dalla Giunta, di norma, con la medesima deliberazione (...)*";

**PRESO ATTO** della delibera di Giunta n. 69 del 21/9/2016- che qui si intende integralmente richiamata - con la quale è stata ridefinita la dotazione organica dell'Ente;

**RICHIAMATO** altresì la normativa e la giurisprudenza contabile in materia di dotazione organica di cui alla deliberazione n. 86/2018 che qui si intende integralmente richiamata;

**PRESO ATTO CHE** alla luce di quanto precisato la vigente dotazione organica del Comune di Montefiorino è data esclusivamente dal personale in servizio (tempo indeterminato) alla data odierna nonché dai posti dotazionali eventualmente ancora vacanti in quanto inseriti in piani occupazionali già approvati dall'Ente ma non ancora completati;

**RICHIAMATI**, altresì gli art. 1,2, 6 e 33 del D.Lgs 165/2001 in merito agli adempimenti relativi alla revisione ed approvazione della dotazione organica degli Enti;

**VISTO** il prospetto riepilogativo della stessa infra riportato;

#### **PARTE V - CONCLUSIONI**

**DATO atto** che questa Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

**VERIFICATO CHE**, in relazione ai vari limiti alle assunzioni sopradescritti:

- questo Ente rispetta **i limiti di spesa di personale** ex art. 1 comma 557 quater l.296/2006 in quanto:
  - il consuntivo 2018 approvato dal C.C. 21 del 29/04/2019 evidenzia una spesa di personale inferiore alla media del triennio 2011/2013;

- le spese di personale previste per il periodo 2020-2022 per il personale a tempo indeterminato, determinato e per altre forme flessibili di lavoro, calcolate nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e del presente piano del fabbisogno, , sono inferiori per il 2020, 2021 2022 alla media del triennio 2011/2013, sinteticamente già riportato in premessa;

- questo Ente non incorre nella casistica del **divieto di assunzioni** in quanto:
- in relazione al conseguimento del saldo 2018, il Sindaco, il Responsabile del Servizio finanziario e l'Organo di Revisione hanno certificato che il pareggio di bilancio per l'anno 2018 è stato rispettato;
- in relazione alla trasmissione della certificazione del saldo 2018 entro il termine perentorio del 31 marzo 2018, la stessa è stata trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato;
- in relazione al rispetto dei termini previsti per l'approvazione e il relativo invio alla Banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dei dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (la decorrenza dell'invio citato è dal bilancio di previsione 2017-2019, dal rendiconto 2016 e dal bilancio consolidato 2016), ad oggi si conferma l'avvenuto adempimento con riferimento alla trasmissione alla BDAP del bilancio di previsione 2019 Schemi di bilancio, e Dati contabili analitici Preventivo 2019, nonché con riferimento all'invio alla BDAP del rendiconto 2018 comprensivo dei dati aggregati per voce del piano dei conti integrato 2018 ed invio a BDAP del bilancio consolidato 2018;
- il piano triennale di azioni positive 2018-2020 in materia di pari opportunità ex art 48 del d.lgs. 11.4.2006 n. 198 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 8/2017;
- è stato approvato il piano esecutivo di gestione triennio 2019-2021 con delibera di Giunta Comunale n. 25 del 30/03/2019 parte finanziaria e con delibera di Giunta comunale n.72 del 9/10/2019 parte obiettivi;
- con la presente deliberazione - per l'anno 2020 - è stata esperita la procedura prevista dall'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 legge 183/2011, a seguito del quale *...le Amministrazioni provvedono annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base delle situazione finanziaria dell'Ente, ed in quella sede i Dirigenti e responsabili di settore hanno confermato le proprie dotazioni organiche dando atto che non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale",* non rilevando per il Comune di Formigine condizioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
- questo Ente ha rideterminato con la presente programmazione la dotazione organica del personale garantendo la riduzione della spesa teorica della dotazione stessa ed una maggiore aderenza a quelle che sono le previsioni dotazionali previste nella determinazione dei fabbisogni, nonché la riduzione dei posti in organico;

•la gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica risulta regolare;

• il Comune di Montefiorino ha rispettato i vincoli di finanza pubblica nel quinquennio 2012-2016;

**RICHIAMATI**, per quanto riguarda le modalità di copertura dei posti:

- le norme vigenti in materia di progressioni di carriera ed in particolare gli articoli 24, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n° 150 e 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165;
- le norme vigenti in materia di mobilità del personale ed in particolare gli articoli 30 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165;
- l'articolo 36, comma 1, del D.Lgs 30 marzo 2001, n° 165, che dispone: *"Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35."*;

**RITENUTO** di approvare la dotazione organica del Comune di Montefiorino ANNI 2020/2022 - precedentemente approvata con delibera n. 69 del 21/9/2016 - secondo lo schema infra riportato:

**ANNO 2020**

<b>CATEGORIE E POSIZIONI GIURIDICHE</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA EX VIGENTE PROGRAMMAZIONI</b>	<b>POSTI DOTAZIONALI COPERTI</b>	<b>POSTI VACANTI DA COPRIRE alla luce della presente</b>
---	---	----------------------------------	--

	<b>ASSUNZIONALI</b>		<b>programmazione</b>
D	4 di cui 1 part-time	4 di cui 1 part-time	0
C	4	4	0
B	6	6	0
A	1 part time	1 part time	0

Si precisa che:

1. al suo interno non sono ricompresi i posti dotazionali a tempo determinato in considerazione della loro caratteristica di non rispondere ad esigenze ordinarie dell'Ente.
2. i posti dotazionali attualmente coperti che si renderanno vacanti nel 2020 in conseguenza di pensionamenti di cui con il presente piano è stata prevista la copertura sono stati ricompresi all'interno dei posti dotazionali coperti;

**ACCERTATO** che per il triennio 2020/2022, si procederà alle assunzioni a tempo determinato ed indeterminato di cui sopra;

**CONSIDERATO** che, si provvederà a fornire alle organizzazioni sindacali ed alle rappresentanze aziendali informazione in merito al provvedimento in questione;

**RICHIAMATO** infine l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.";

**ACQUISITA** la certificazione rispetto alla presente delibera da parte del Collegio dei Revisori agli atti del servizio per quanto riguarda la programmazione di personale;

**ACQUISITI**, ex art. 49 D.Lgs 267/2000, i pareri favorevoli espressi dal Dirigente del Settore "Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane" dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico Dott. Marco Rabacchi in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza dell'azione amministrativa e dal Responsabile del Servizio Finanziario Dott.ssa Corciolani Maria Grazia in ordine alla regolarità contabile della presente deliberazione;

**PER** le motivazioni tutte di cui in narrativa;

**CON voti** unanimi, espressi nelle forme di legge;

## **D E L I B E R A**

**1. DI PRENDERE ATTO CHE** permane – ex art. 33 del D.lgs 165/2001 – l'assenza di situazioni di eccedenze e/o soprannumero di personale all'interno dell'Ente per l'anno 2020;

**2. DI DARE ATTO CHE** la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 dell'Ente prevede le seguenti assunzioni:

### **ANNO 2020**

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Assunzione con contratto a tempo pieno ed indeterminato di N. 1 Istruttore Amministrativo CAT C – previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatorie e volontarie di cui al D. Lgs 165/2001 – mediante concorso dall'esterno;  
Capacità assunzionale utilizzata con la presente programmazione: € 31.846,00

#### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Assunzione Anche mediante proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato in essere di N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico e precisamente:

- 1) Profilo: Istruttore Direttivo Tecnico;
- 2) Categoria: D1;
- 3) Tipo di contratto: tempo pieno e determinato;
- 4) Durata contratto: 12 mesi eventualmente prorogabili di un ulteriore anno;
- 5) Modalità assunzione: assunzione mediante proroga del rapporto di lavoro in essere ovvero mediante scorrimento graduatorie a tempo indeterminato di Enti limitrofi;
- 6) Motivazione dell'assunzione: completamente definizione/verifica procedimento di riorganizzazione del servizio tecnico anche in logica sovracomunale;
- 7) Tetto lavoro flessibile utilizzato:  
ANNO 2020: € 26.538,33 (10 mesi)  
ANNO 2021: € 5.720,70 (2 mesi)

**3. DI CEDERE** all'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico € 600,00 di capacità assunzionale anno 2019 quale quota parte di capacità assunzionale per assunzione di N. 1 Assistente Sociale c/o Settore Politiche Sociali dell'Unione dei stessa

**4. DI RIDETERMINARE** la dotazione organica del Comune di Montefiorino ANNI 2020/2022 - precedentemente approvata con delibera n. 69 del 21/9/2016 - secondo lo schema infra riportato:

#### ANNO 2020

CATEGORIE E POSIZIONI GIURIDICHE	DOTAZIONE ORGANICA EX VIGENTE PROGRAMMAZIONI ASSUNZIONALI	POSTI DOTAZIONALI COPERTI	POSTI VACANTI DA COPRIRE ex presente programmazione
D	4 di cui 1 part-time	4 di cui 1 part-time	0
C	4	4	0
B	6	6	0
A	1 part time	1 part time	0

Si precisa che:

1. al suo interno non sono ricompresi i posti dotazionali a tempo determinato in considerazione della loro caratteristica di non rispondere ad esigenze ordinarie dell'Ente.
2. i posti dotazionali attualmente coperti che si renderanno vacanti nel 2020 in conseguenza di pensionamenti di cui con il presente piano è stata prevista la copertura sono stati ricompresi all'interno dei posti dotazionali coperti;

**5. DI DARE ATTO** - ex art. 16, comma 1-quater D.L. 113/2016 come convertito - che la programmazione in materia di lavoro flessibile di cui alla presente programmazione permette di rispettare il tetto lavoro flessibile del Comune di Montefiorino (definito ex delibera N. 88/2015 come sopra precisato ovvero:

TIPOLOGIA CONTRATTO LAVORO FLESSIBILE UTILIZZATA NELL'ANNO 2020/2022 (esclusi incarichi 110, comma 1, TUEL)	
Assunzioni a tempo determinato (Gennaio Febbraio 2020)	€ 5.720,70
Assunzioni a tempo determinato (Marzo Dicembre 2020)	€ 26.538,33
Collaborazioni Coordinate e continuative	€ 0,00
Altri rapporti formativi	€ 2.000,00
Quota lavoro flessibile ceduta all'Unione dei Comuni in conseguenza salario accessorio stabilizzazione ex det Unione n. 541/2018	€ 4.042,12
<b>TOTALE</b>	<b>€ 38.301,15</b>

**6. DI DARE ATTO ALTRESÌ CHE:**

- il Comune di Montefiorino provvederà ad integrare il presente Piano occupazionale annuale e Pluriennale 2020/2022 in considerazione delle esigenze organizzative che emergeranno;

- la presente programmazione raggiunge l'obiettivo del contenimento delle spese di personale ex art. 1, comma 557, L. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio precedente (ANNI 2011/2012/2013);
- le precedenti programmazioni assunzionali qui non espressamente richiamate sono revocate;

**7. DI DARE ATTO** inoltre che:

- le previsioni di Bilancio per il triennio 2020/2022 riferite alla spesa di personale risultano in riduzione rispetto a quelle determinate allo stesso titolo nel triennio 2011/2013 ex art. 557, L. 296/2006 e precisamente: MEDIA TRIENNIO 2011/2013: € 723.112,97;
- il Comune di Montefiorino ha consolidato all'interno della propria spesa personale anche la "quota parte" sostenuta all'interno dell'Unione Comuni Distretto Ceramico per le funzioni del SIA - SERVIZIO SOCIALE - Ufficio di Piano - Servizio Sociale territoriale;
- la capacità assunzionale residua che il Comune di Montefiorino potrà ancora utilizzare è la seguente: € 62.158,49 (come in parte motiva dettagliata);

**8. DI RICORDARE CHE** il presente atto di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere modificata in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare e/o alla diversa normativa nel frattempo intervenuta;

**9. DI DEMANDARE** al Dirigente del Settore: "Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane" dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;

**10. DI TRASMETTERE** l'informazione relativa all'adozione del presente atto alle OO.SS ed RSU di riferimento

ed inoltre, ravvisata l'urgenza con separata distinta ed unanime votazione resa nei modi di legge

**D E L I B E R A**

**di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267.

Deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 29/11/2019

Del che si è redatto il presente verbale, letto e sottoscritto in firma digitale.

Il Sindaco  
Maurizio Paladini

*Atto firmato digitalmente*

Il Segretario  
Marilia Moschetta

*Atto firmato digitalmente*

---