COMUNE DI SAN CIPIRELLO
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA CON I POTERI DELLA GIUNTA

n. 131 del 09/12/2020

OGGETTO: Piano Triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022. Adeguamento

L'anno **duemilaventi** questo giorno **Nove** del mese di **Dicembre** alle ore **12.30** nella sala delle adunanze, si è riunita la Commissione straordinaria per la provvisoria amministrazione dell'Ente nominata con Deliberazione del Consiglio dei Ministri del 19 giugno 2019.
Così composta:

			PRESENTE	ASSENTE
1	**Dott.ssa ESTHER MAMMANO**	**Viceprefetto**	x	
2	**Dott.ssa FEDERICA NICOLOSI**	**Viceprefetto-aggiunto**	x	
3	**Dott.ssa CONCETTA MARIA MUSCA**	**Funzionario economico finanziario**		x

Con i poteri degli organi ordinari a norma di legge, assistiti dal Segretario Generale Dott.ssa Sonia Acquado.

COMMISSIONE STRAORDINARIA

VISTA l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto: **Piano Triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022. Adeguamento.**

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile.
VISTO i pareri favorevoli del Collegio dei Revisori.

Con voti unanimi e favorevoli

DELIBERA

- Di approvare, così come approva, la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
- Con separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e ss.mm.ii., dichiara la presente deliberazione immediatamente esecutiva

COMUNEDISAN CIPIRELLO

Città Metropolitana di Palermo

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022.** ADEGUAMENTO

La sottoscritta sostituta della responsabile dell'area 2 Servizi economico finanziari, sottopone alla Commissione straordinaria con i poteri della Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione, attestando di non trovarsi in nessuna ipotesi di conflitto di interessi nemmeno potenziale, né in situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento interno, e di aver verificato che i soggetti intervenuti nella istruttoria che segue non incorrono in analoghe situazioni.

Richiamata

- La deliberazione della Commissione straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n. 42 del 06/05/2020, con la quale si è approvato il fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022

Ritenuto di dover procedere all'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di personale Triennio 2020-2021-2022, e Piano Annuale delle assunzioni 2020, adeguando il Piano delle assunzioni anno 2020 e il triennale 2020/2022 approvato con la sopracitata delibera della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 42 del 06/05/2020, alle disposizioni del DM attuativo dell'art. 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, e la normativa in materia di *turn-over*, in materia di assunzione di personale, rivedendo il calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del decreto 17 marzo 2020:

Dato atto che:

- a seguito della stabilizzazione del personale precario a tempo indeterminato la quota assunzionale per il personale disabile ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 comma 1 legge n. 68/1999 è fissata in numero due unità;
- le spese sostenute per l'assunzione di soggetti rientranti nelle categorie protette vanno escluse dall'ammontare della spesa per il personale, trattandosi di spesa non comprimibile ed a condizione che siano state effettivamente sostenute per personale rientrante nella percentuale d'obbligo o quota di riserva (cfr. Sezione controllo Sicilia deliberazione n. 40/PAR/2014, Sezione controllo Piemonte, deliberazione n. 15/PAR/2013, Sezione controllo Umbria, deliberazione n. 136/PAR/2013);
- l'esclusione delle spese per le categorie protette dal computo delle spese di personale, nei limiti della copertura della quota d'obbligo, ai fini della verifica dei limiti di cui all'art. 1, comma 557 e comma 562 della legge n. 296/2006, è stata confermata nelle diverse linee guida approvate dalla Sezione Autonomie della Corte dei conti, ai fini del controllo di cui all'art. 1, commi 166 e ss., della legge finanziaria per il 2006 (cfr. Sezione delle Autonomie della Corte dei conti n.11/AUT/2014/INPR).

Vista la deliberazione della Giunta Municipale n. 03 del 17/01/2019 con la quale si procedeva alla approvazione della dotazione organica per l'anno 2019/2021 ripresa nella seguente tabella;
Tenuto conto delle esigenze dell'ente, sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata il nuovo piano occupazionale 2020-2022 prevede complessivamente n. 3 posti da ricoprire mediante:

- **ANNO 2020**

a) ☐ n. 2 unità categoria B1a 24 ore tramite avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 comma 1 legge n. 68/1999, attraverso una selezione pubblica, per titoli, volta ad accertare in capo ai soggetti interessati il possesso di comprovate esperienze, tale assunzione non necessita di quote assunzionale stante che tale tipologia di spesa rientra tra le spese escluse;
b) ☐ n. 1 unità a 36 ore di un Istruttore Direttivo Tecnico categoria D1;

- **ANNO 2021 nessuna assunzione;**
- **ANNO 2022 nessuna assunzione;**

DOTAZIONE ORGANICA							
PROFILI PROFESSIONALI	**Cat.**	**Posizione economica**	**Unità**	**Posti attualmente coperti a 36 ore- ed a 24 ore**	**Posti vacanti per nuove assunzioni a 18- 36 ORE Prog. Verticali e integrazioni orarie**	**Posti oggetto di stabilizzazione a 24 ore**	**IMPORTO**
Istruttore Direttivo Contabile	**D 1**	**D6**	**1 (36 ore)**	**1 (36 ore)**			**€ 50.812,08**
Istruttore Direttivo Assistente sociale	**D1**	**D1**	**1 (36 ore)**	**1 (36 ore)**			**€ 34.634,71**
Istruttore Direttivo Tecnico	**D1**	**D1**	**1 (36 ore)**		**1 (36 ore)**		**€ 33.808,32**

Istruttore di Vigilanza	**C 1**	**C5**	**2 (36 ore)**	**2 (36 ore)**			**€ 84.082,44**
Istruttore di Vigilanza	**C 1**	**C1**	**7 (ore 24)**	**7 (ore 24)**			**€ 156.399,73**
Istruttore Amministrativo	**C 1**	**C1**	**19 (ore 24)**	**19 (ore 24)**			**€ 459.771,87**
Istruttore amministrativo Contabile	**C1**	**C1**	**1 (ore 24)**	**1 (ore 24)**			**€ 32.500,99**
Istruttore Contabile amministrativo	**C1**	**C5**	**3 (36 ore)**	**3 (36 ore)**			**€ 95.703,00**
Istruttore Tecnico	**C1**	**C5**	**3 (36 ore)**	**3 (36 ore)**			**€ 106.699,87**
Istruttore Tecnico	**C1**	**C1**	**1 (ore 24)**	**1 (ore 24)**			**€ 20.851,99**
Istruttore scolastico	**C1**	**C4**	**3 (36 ore)**	**3 (36 ore)**			**€ 104.633,07**
Collaboratore Amministrativo	**B3**	**B7**	**3 (36 ore)**	**3 (36 ore)**			**€ 99.713,61**
Esecutore Amministrativo	**B1**	**B1**	**9 (ore 24)**	**9 (ore 24)**			**€ 172.104,00**
Operatore polifunzionale	**A5**	**A5**	**1 (ore 36)**	**1 (ore 36)**			**€ 28.589,61**

Operatore polifunzionale	**A1**	**A1**	**1 (ore 24)**	**1 (ore 24)**			**€ 17.585,04**
Esecutore Amministrativo	**B1**	**B1**	**2**		**2 (24 ore - posto riservato disabile L. 68/99**		**€ 34.904,22 Risorse assunzionali escluse-**
TOTALE POSTI			**58**	**55**	**3**		**€ 1.532.794,55**
Contributo regionale stabilizzazione precari anno 2019							**-€ 657.161,00**
Costo assunzione disabile							**- € 34.904,22**
TOTALE COSTO DEL PERSONALE ANNO 2020							**€ 840.729,33**

Richiamate ~~le seguenti normative in materia di programmazione delle risorse umane:~~

- Legge 27.12.1997, n. 449 che all' art. 39, comma 1, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68; che al comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- Legge 448 del 28 dicembre 2001 in particolare l'art. 19, comma 8, il quale, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente che 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 complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- Le disposizioni dell'art. 39, Legge 449/97, sopra richiamate, sono riprese dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che al comma 1, tra l'altro recita: *"...Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale..."*;
- l'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità dall'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

Rilevato che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

- *"2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'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.*
- *3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'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.*
- *6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*

Visto altresì che ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano annualmente 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 del art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Presa visione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri – dipartimento della funzione pubblica di cui all'art.6 ter del dlgs.165 adottato in data 08.05.2018 con il quale sono definite *" le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A."*, pubblicato in G.U. Serie Generale n. 173 del 27/7/2018;

Evidenziato che le linee di indirizzo costituiscono i punti cardinali della nuova programmazione orientata a:

- perseguire obiettivi di performance in armonia con gli obiettivi del ciclo della performance privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionale e di *core business* .
- definire fabbisogni prioritari in relazione alle politiche di governo, individuando *professionalità infungibili* non legate a logiche di sostituzione ma con inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali.
- definizione del bisogno di risorse umane avendo di vista un cambiamento dei modelli organizzativi , che però dovranno essere preceduti da analisi degli *imput della produzione* fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni partendo dalla individuazione di *parametri e indicatori.*
- rafforzare la *dimensione valoriale* delle finalità pubbliche.

VISTI:

- l'art. 91 del D.Lgs n.267/2000 e successive modifiche, in tema di assunzioni, recita:

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

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

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

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

- L'art. 89, comma 5 del D.Lgs n. 267/2000 il quale stabilisce che ferme restando le disposizioni dettate alla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari *dispone:*

gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

Richiamato l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dall'art. 16della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone: "*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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.

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

Inoltre richiamate:

- le seguenti norme in tema di contenimento della spesa di personale come da ultima modifica di cui al D.L. 113/2016 convertito in L. 160/2016:
  art. 1 della L. 296 del 27 dicembre 2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i. ed in particolare il comma 557 e segg., che di seguito si riportano:
  "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:
  a) ...(abrogato da art. 16 c. 1 legge 7/8/2016 n. 160, di conversione, con modificazioni, del D.L. 24/6/2016 n. 113)...
  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 della presente norma, 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 della presente norma, 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."

RIEPILOGO SPESA MEDIA PER IL PERSONALE TRIENNIO 2011/2013

	2011	2012	2013	VALORI MEDI
SPESA INTERVENTO 1	€ 1.836.170,79	€ 1.814.312,05	€ 1.725.140,58	**€ 1.791.874,47**
SPESE INCLUSE NELL'INT 3	€ 5.384,45	€ 13.977,69	€ 10.287,92	**€ 9.883,35**
IRAP *(1)	€ 108.924,74	€ 110.357,62	€ 109.836,00	**€ 109.706,12**
ALTRE SPESE DI PERSONALE INCLUSE *(2)	€ 492.288,85	€ 479.421,86	€ 488.364,36	**€ 486.691,69**
ALTRE SPESE DI PERSONALE ESCLUSE	-€ 90.464,32	-€ 59.216,94	-€ 38.546,40	**-€ 62.742,55**
TOTALE SPESE DI PERSONALE	**€ 2.352.304,51**	**€ 2.358.852,28**	**€ 2.295.082,46**	**€ 2.335.413,08**
TRASFERIMENTI REGIONALI PERS. CONTR.	**€ 721.909,64**	**€ 728.196,00**	**€ 684.542,71**	**€ 711.549,45**
SPESA DEL PERSONALE AL NETTO DEI TRASFER.	**€ 1.630.394,87**	**€ 1.630.656,28**	**€ 1.610.539,75**	**€ 1.623.863,63**

Dato Atto:
- il D.L.n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli Enti Locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie 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 per quiescenza che producono il relativo turn-over;
- la Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell'art. 3, D.L. n. 90/2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli Enti Locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime;
Richiamato, da ultimo, il D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, ed in particolare l'art. 33 nella parte in cui introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
Vista la L. 19 giugno 2019 n. 56 (c.d. "Legge Concretezza) pubblicata in G.U. n.145 del 22-6-2019;
Atteso che l'art. 3 rubricato "Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione" prevede specifiche disposizioni al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, introducendo, tra l'altro, la previsione secondo la quale "le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001";
Rilevato che la capacità assunzionale per il Comune di San Cipirello ai sensi del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, derivante dalle cessazioni dell'anno 2019 e dal cumulo delle risorse non utilizzate per effetto delle cessazioni degli anni precedenti, per effetto della variazione alla percentuale di turn-over introdotta dall'art 16 comma 1 bis del D.L. 113/2016 convertito in L. 160/2016 si attesta come da seguente prospetto e tenuto conto delle numerose pronunce giurisprudenziali:

CALCOLO SPESA PER ASSUNZIONI DALL'ESTERNO

ANNO	PERCENTUALE		IMPORTO
2015		Nessuna cessazione nell'anno 2014	€ 0,00 (***capacità riservata agli enti area vasta***)
2016	25% dei risparmi delle cessazioni del 2015	Cessazione di una unità di cat. A	€ 22.828,00 (***capacità riservata agli enti area vasta***)
2017	75% dei risparmi delle cessazioni 2016 per € 35.347,39	Cessazione di una unità di cat. C	€ 26.510,55
2018	75% dei risparmi delle cessazioni 2017 per € 35.514, 14	Cessazione di una unità di cat. C	€ 26.635,60
2019	100% dei risparmi delle cessazioni 2018 per € 28.773,74	Cessazione di una unità di cat. C Cessazione di una unità di cat. B	€ 28.773,74
2020	100% dei risparmi delle cessazioni 2019 per € 54.277,72	Cessazione di due unità di cat. C Cessazione di due unità di cat. B	€ 54.277,72

2021	100% dei risparmi delle cessazioni 2020 per €	Cessazione di una unità di cat. C	€ 11.350,00
2022	100% dei risparmi delle cessazioni 2021 per €	Cessazione di una unità di cat. A	€ 6.580,00
TOTALE RISORSE ASSUNZIONALI ORDINARIE			**€ 154.127,61**

BUDGET ASSUNZIONALE

	Budget assunzionale 2019	Budget assunzionale 2020	Budget assunzionale 2021	Budget assunzionale 2022
Importo calcolato su pensionamenti anno precedente	28.773,74	54.277,72	11.350,00	6.580,00
Residui non utilizzati anni Precedenti	53.146,15	48.111,57	68.580,97	79.930,97
Totale disponibilità anno	**81.919,89**	**102.389,29**	**79.930,97**	**86.510,97**
Importo utilizzato nell'anno	33.808,32	33.808,32	0,00	0,00

Confermato che :

a) Nell'ottica della ottimizzazione della distribuzione delle risorse umane è stata effettuata una approfondita ricognizione dell'organizzazione degli uffici, tenuto conto e mediante esame:

- *sia dei processi associativi in essere e programmati;*
- *sia della pianificazione pluriennale delle attività e della performance;*
- *sia avuto riguardo alle esigenze funzionali e di sostenibilità finanziaria;*

b) la situazione organizzativa dell'ente rispetto alla situazione rappresentata è mutata in senso negativo per effetto di una ulteriore erosione delle risorse umane, talché si conferma l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Dato atto:

- che il Comune di San Cipirello ha assicurato una riduzione della spesa del personale così come evidenziato dai diversi conti consuntivi degli esercizi presi a riferimento dalla normativa di cui commi 557 e 562 della L. n. 296/2006;
- ha adottato il piano triennale 2020/2022 di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006) con Deliberazione della Commissione straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n.38/2020;

- ha adottato il piano triennale 2020/2022 di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006) con Deliberazione della Commissione straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n.38/2020;
- ha effettuato la ricognizione di cui all'art. 33 del Dlgs. 165/01 e contestuale dichiarazione di assenza delle condizioni di soprannumero ed eccedenza, giusta deliberazione della Commissione straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n. 39/2020;
- è in assenza di personale utilmente collocato in graduatorie valide;
- è in assenza di vincitori di concorso non assunti;
- è in assenza del divieto alle assunzioni in ordine ad eventuale mancato rispetto dei tempi medi di pagamento, stante la Sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art.41, c. 2 DL.66/2014;
- ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti;
- ha approvato il D.U.P 2020/2022, deliberato dalla Commissione straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale in data 27/05/2020 con delibera n. 08;
- ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022, deliberato dalla Commissione straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale in data 03/06/2020 con delibera n. 10;
- ha approvato il rendiconto 2019 deliberato dalla Commissione straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n. 29 del 02/12/2020
- ha trasmesso di predetti documento alla BDAP, ai sensi dell'art. 13, L 196/2009;
- ha approvato il "Piano Comunale della Performance e Piano degli Obiettivi anno 2019/2020 deliberato con deliberazione dalla Commissione Straordinaria in data 18/12/2019 n. 54

- il Comune di San Cipirello non si trova in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale in base ai parametri relativi al certificato del conto consuntivo da ultimo redatto;
- il Comune di San Cipirello ha rispettato il tetto di spesa del personale, con riferimento alla media del triennio 2011/2013 – art. 557 quater, L. 296/06, come introdotto dal c. 5 dell'art. 3, Dl 90/2014: *ai fini dell'applicazione del c. 557, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente;*

Precisato che:

a) il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica il fabbisogno del personale dell'Ente, fornendo altresì, indicazioni di massima circa la modalità cui realizzare la copertura degli organici prevista, garantendo complessivamente un adeguato accesso dall'esterno, configurandosi come atto propedeutico autorizzatorio per le procedure di assunzione;
b) in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze, l'Ente adegua il piano del fabbisogno del personale triennio 2020/2022 alle modifiche legate sia all'approvazione del Rendiconto dell'Esercizio 2019, che alle disposizioni del DM attuativo dell'art. 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, e la normativa in materia di *turn-over*, in materia di assunzione di personale, riportando di seguito le tabelle dimostrative del calcolo delle capacità assunzionali decreto 17 marzo 2020:

COMUNE DI	SAN CIPIRELLO	
ANNO	2020	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le

POPOLAZIONE (abitanti)	**5.353**	definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
CLASSE	**E**	
VALORE SOGLIA	**26,90%**	
SPESA PERSONALE	**933.266,71 €**	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	**4.291.278,66 €**	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	**22,27%**	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	**43.239,43 €**	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNUI (2020-2024)	**17,00%**	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	***158.655,34 €***	
Resti assunzionali	***81.919,89 €***	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	**43.239,43 €**	

RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	**NO**	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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

SPESA DEL PERSONALE		**ENTRATE CORRENTI**				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		**media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.**				
ANNO	**2019**	**ANNO**				**MEDIA**
Voce	**IMPORTO**	**ENTRATE CORRENTI**	**2019**	**2018**	**2017**	
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	924.268	ENTRATA TIT.1	1.617.226	1.864.719	1.977.839	1.819.928
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	2.375.071	2.417.556	1.989.814	2.260.814
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		ENTRATA TIT.3	700.102	576.006	482.377	586.162
Altro buoni pasto	8.999	FCDE bilancio di previsione anno	-1.126.873			
Irap		2019				

TOTALE	*933.267*			*3.565.526*	*4.858.281*	*4.450.030*	*4.291.279*

	Anno	Importo
Resto assunzionale	2019	€ 28.773,74
Resto assunzionale	2018	€ 26.635,60
Resto assunzionale	2017	€ 26.510,55
Resto assunzionale	2016	
Resto assunzionale	2015	
TOTALE		**€ 81.919,89**

Evidenziato che i fabbisogni del personale necessari all'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, sono definiti in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;
Verificata la consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alle funzioni istituzionali e tenuto anche conto della tipologia di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
Considerato che la presente proposta verrà trasmessa all'Organo di Revisione Contabile, per l'acquisizione del prescritto parere ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001, per accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

VISTO lo Statuto Comunale;
VISTO il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni;
VISTO il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni;
VISTO che è stata data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali ed alla RSU aziendale ai sensi del CCNL 21 maggio 2018;
VISTO il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;
VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

DELIBERA

1. **Confermare** le motivazioni in narrativa che si intendono integralmente riportate.
2. **Di rilevare** che la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2020 e nel triennio 2020/2022 consente il rispetto del vincolo della media della spesa a tale titolo nel triennio 2011/2013 come disposto dall'aggiornamento del comma 557-quater della legge n. 296/2006 ad opera dell'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014.
3. **Di approvare**, il **Piano del fabbisogno di personale** 2020/2022 dell'Ente ritenuto coerente con la programmazione strategica e le esigenze funzionali dell'Ente nonché alle previsioni di sviluppo future, realizzabili compatibilmente con le risorse disponibili ed i vincoli di legge come da prospetto in premessa.
4. **Di determinare** la dotazione organica dell'ente per l'anno 2020 comprensiva dell'unita di personale per le quali è stato programmato il reclutamento e detratte le cessazioni dal servizio previsto, secondo le modalità indicate in premesse e come da tabella sotto riportata, precisando che il costo di ogni singola categorie e parametrato alla retribuzione tabellare iniziale e comprensivo di OO.RR. a carico dell'ente:

DOTAZIONE ORGANICA						
PROFILI PROFESSIONALI	**Cat.**	**Posizione economica**	**Unità**	**Posti attualmente coperti a 36 ore- ed a 24 ore**	**Posti vacanti per nuove assunzioni a 18- 36 ORE Prog. Verticali e integrazioni orarie**	**IMPORTO**
Istruttore Direttivo Contabile	**D 1**	**D6**	**1 (36 ore)**	**1 (36 ore)**		**€ 50.812,08**
Istruttore Direttivo Assistente sociale	**D1**	**D1**	**1 (36 ore)**	**1 (36 ore)**		**€ 34.634,71**
Istruttore Direttivo Tecnico	**D1**	**D1**	**1 (36 ore)**		**1 (36 ore)**	**€ 33.808,32**

Istruttore di Vigilanza	**C 1**	**C5**	**2 (36 ore)**	**2 (36 ore)**		**€ 84.082,44**
Istruttore di Vigilanza	**C 1**	**C1**	**7 (ore 24)**	**7 (ore 24)**		**€ 156.399,73**
Istruttore Amministrativo	**C 1**	**C1**	**19 (ore 24)**	**19 (ore 24)**		**€ 459.771,87**
Istruttore amministrativo Contabile	**C1**	**C1**	**1 (ore 24)**	**1 (ore 24)**		**€ 32.500,99**
Istruttore Contabile amministrativo	**C1**	**C5**	**3 (36 ore)**	**3 (36 ore)**		**€ 95.703,00**
Istruttore Tecnico	**C1**	**C5**	**3 (36 ore)**	**3 (36 ore)**		**€ 106.699,87**
Istruttore Tecnico	**C1**	**C1**	**1 (ore 24)**	**1 (ore 24)**		**€ 20.851,99**
Istruttore scolastico	**C1**	**C4**	**3 (36 ore)**	**3 (36 ore)**		**€ 104.633,07**
Collaboratore Amministrativo	**B3**	**B7**	**3 (36 ore)**	**3 (36 ore)**		**€ 99.713,61**
Esecutore Amministrativo	**B1**	**B1**	**9 (ore 24)**	**9 (ore 24)**		**€ 172.103,96**
Operatore polifunzionale	**A5**	**A5**	**1 (ore 36)**	**1 (ore 36)**		**€ 28.589,61**

Operatore polifunzionale	**A1**	**A1**	**1 (ore 24)**	**1 (ore 24)**		**€ 17.585,04**
Esecutore Amministrativo	**B1**	**B1**	**2**		**2 (24 ore - posto riservato disabile L. 68/99**	**€ 34.904,22 Risorse assunzionali escluse**
TOTALE POSTI			**58**	**55**	**3**	**€ 1.532.794,55**
Contributo regionale stabilizzazione precari anno 2019						**-€ 657.161,00**
Costo assunzione disabile						**- € 34.904,22**
TOTALE COSTO DEL PERSONALE ANNO 2020						**€ 840.729,33**

5. **Di procedere** con l'assunzione di personale come segue:
   - **ANNO 2020**

   a) n. 2 unità categoria B1a 24 ore tramite avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 comma 1 legge n. 68/1999, attraverso una selezione pubblica, per titoli, volta ad accertare in capo ai soggetti interessati il possesso di comprovate esperienze, tale assunzione non necessita di quote assunzionale stante che tale tipologia di spesa rientra tra le spese escluse;
   b) n. 1 unità a 36 ore di un Istruttore Direttivo Tecnico categoria D1;
   - ANNO 2021 nessuna assunzione;
   - ANNO 2022 nessuna assunzione;
6. **Di adeguare**, in relazione al quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, il piano del fabbisogno del personale triennio 2020/2022 alle modifiche legate sia all'approvazione del Rendiconto dell'Esercizio 2019, che alle disposizioni del DM attuativo dell'art. 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, e la normativa in materia di *turn-over*, in materia di assunzione di personale, approvato con delibera della Commissione straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n. 42 del 06/05/2020 , e di riservarsi qualora si verificassero nuove esigenze di organico od opportunità tali da determinare

mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, di apportare nuove variazioni.

7. **Di trasmettere** il presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 4 del CCNL 25.5.2018.
8. **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;
9. **Dare atto** che la copertura finanziaria resta assicurata dagli stanziamenti relativi previste nelle rispettive missioni e programmi del bilancio di previsione 2020/2022.
10. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

San Cipirello 01/12/2020

Il Sostituto del Responsabile dell'Area 2
Programmazione Finanziaria
Personale e Patrimonio
Daniela Cutrono

PARERI, RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U. APPROVATO CON D.LGS. 18.08.2000, N. 267

Il Sostituto del Responsabile dell'Area 2 Programmazione Finanziaria Personale e Patrimonio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità tecnica** sulla proposta di deliberazione

Lì, 01/12/2020

Il sostituto del Responsabile dell'Area 2
Servizi Economici Finanziari
E Tributi Locali
Daniela Cutrono

Il sottoscritto Sostituto del Responsabile dell'Area 2 Programmazione Finanziaria Personale e Patrimonio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità contabile** sulla proposta di deliberazione.

Lì, 01/12/2020

Il Sostituto del Responsabile dell'Area 2
Servizi Economici Finanziari
E Tributi Locali
Daniela Cutrono

Prot. 22376 del 9.12.2020

Comune di San Cipirello
(Provincia di Palermo)

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE : **Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2020/2022- Adeguamento**

Il Collegio dei Revisori, vista la proposta di deliberazione in oggetto, trasmessa a codesto organo di revision via pec in data 01.12.2020, da sottoporre alla Commissione straordinaria;

Visti:
lo statuto Comunale;
il D. Lgs. 165/2001;
il D. Lgs. 267/2000;
il parere di regolarità tecnica;
il parere di regolarità contabile.

Il Collegio,

premesso che il totale delle risorse assunzionali ordinarie 2020 risultano pari a € 43.239,43 come risulta dal prospetto riportato nel corpo della proposta;

- che L'Ente ha predisposto un nuovo piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2020/2022 che reca le seguenti previsioni :

anno 2020

a) ***Assunzione** di due* unità lavorative disabili a 24 ore categoria B1 , ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 comma 1 legge n. 68/1999, attraverso una selezione pubblica, per titoli, volta ad accertare in capo ai soggetti interessati il possesso di comprovate esperienze, tale assunzione non necessita di quote assunzionali stante che tale tipologia di spesa rientra tra le spese escluse;

b) **Assunzione** di un Istruttore Direttivo Tecnico categoria D1 a 36 ore;

Il totale delle risorse assunzionali ordinarie utilizzate ammonta ad € 33.808,32, quello delle risorse assunzionali escluse ammonta ad € 34.904,22

Anno 2021

Non è prevista nessuna assunzione.

Anno 20212

Non è prevista nessuna assunzione.

ciò premesso, il Collegio esprime ***parere favorevole*** sulla proposta di piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022

San Cipirello lì 04.12.2020

Il COLLEGIO DEI REVISORI

Dott.Ezio Veneziano firmato digitalmente

Dott. La Marca Alessandro firmato digitalmente

Dott. Francesco Romana firmato digitalmente

Dike GoSign - Esito verifica firma digitale

Verifica **effettuata in data 2020-12-09 12:18:05 (UTC)**

File verificato: **C:\Users\ACER\Desktop\(WF)parere fabbisogno 2020 dicembre.pdf.p7m**

Esito verifica:

Documento con elementi non validi

Dati di **dettaglio della verifica effettuata**

Firmatario 1:

Romana Francesco

Firma verificata:

Impossibile scaricare la CRL

Verifica di validità online:

Non effettuata

Dati del certificato del firmatario **Romana Francesco:**

Nome, Cognome:

Francesco Romana

Numero identificativo:

20837568

Data di scadenza:

14/01/2023 23:59:59

Autorità di certificazione:

ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A.,
Certification AuthorityC,
, IT

Documentazione del certificato (CPS):

https://ca.arubapec.it/cps.html

Identificativo del CPS:

OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.14

Identificativo del CPS:

OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.11.1

Identificativo del CPS:

OID 1.3.76.16.6

Firmatario 2:

LA MARCA ALESSANDRO

Firma verificata:

Impossibile scaricare la CRL

Verifica di validità online:

Non effettuata

Dati del certificato del firmatario **LA MARCA ALESSANDRO:**

Nome, Cognome:

ALESSANDRO LA MARCA

Organizzazione:

NON PRESENTE

Numero identificativo:

20111114701369

Data di scadenza:

04/08/2023 21:59:59

Autorità di certificazione:

InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA,
Certificatore Accreditato,
07945211006, IT

Documentazione del certificato (CPS):

http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php

Identificativo del CPS:

OID 1.3.76.36.1.1.1

Identificativo del CPS:

OID 1.3.76.24.1.1.2

Identificativo del CPS:

OID 0.4.0.194112.1.2

Firmatario 3:

VENEZIANO EZIO

Firma verificata:

Impossibile scaricare la CRL

Verifica di validità online:

Non effettuata

Dati del certificato del firmatario **VENEZIANO EZIO:**

Nome, Cognome:

EZIO VENEZIANO

Numero identificativo:

19039287

Data di scadenza:

16/10/2021 23:59:59

Autorità di certificazione:

ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A.,
Certification AuthorityC,
, IT

Documentazione del certificato (CPS):

https://ca.arubapec.it/cps.html

Identificativo del CPS:

OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1

I Commissari straordinari

- Dott.ssa Esther Mammano

- Dott.ssa Federica Nicolosi

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Sonia Acquado

==========

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale ,

Visto il Registro delle pubblicazioni e su conforme attestazione del Responsabile incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio Informatico,

CERTIFICA

- che la presente deliberazione ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni, è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio Informatico su www.comune.sancipirello.pa.it dal.....al .....,e che ..... è stata prodotta a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, lì.....

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Sonia Acquado

==========

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 09 DIC. 2020 ai sensi dell'art. 12

- ☐ comma 1 (Decorsi gg.10 dalla pubblicazione)
- ☑ comma 2 (Immediatamente esecutiva)

della L.R. 3.12.1991 n. 44

Dalla Residenza Municipale, lì 09 DIC. 2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Sonia Acquado