

COMUNE DI GAETA

Provincia di Latina

DELIBERAZIONE DI GIUNTA

N°288 del 15/11/2018

OGGETTO

**Approvazione Piano Triennale del fabbisogno di personale (Triennio 2019 - 2021).
Aggiornamento.**

*L'anno duemiladiciotto, addì 15 del mese di **novembre** in Gaeta e nella sede del
Municipio, alle ore 15:45 e seguenti, si è riunita la Giunta Comunale.*

Sono intervenuti:

			presente	assente
<i>Presidente</i>	<i>Cosmo</i>	<i>MITRANO</i>	X	
<i>Assessore (Vice Sindaco)</i>	<i>Angelo</i>	<i>MAGLIOZZI</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Pasquale</i>	<i>DE SIMONE</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Lucia</i>	<i>MALTEMPO</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Alessandro</i>	<i>MARTONE</i>	X	
<i>Assessore</i>	<i>Teodolinda</i>	<i>MORINI</i>	X	

*Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza il Vice Segretario
Generale D.ssa Maria Veronica Gallinaro.*

LA GIUNTA

- **Vista** la proposta di deliberazione in oggetto presentata dall'Assessore Lucia Maltempo;

P.P.: 21/1°

Vista la deliberazione di Giunta n°198 del 23.07.2018 recante titolo “Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale (triennio 2019-2021)”;

Viste:

- la deliberazione di Consiglio comunale n°16 del 26.01.18, esecutiva, con cui è stato approvato il Documento unico di programmazione 2018/20;
- la deliberazione di Giunta comunale n°197 del 23.07.18 recante titolo “Aggiornamento programmazione del fabbisogno del personale triennio 2018/20”, è stata approvata la nuova programmazione triennale del fabbisogno del personale periodo 2018/20;
- la deliberazione di Consiglio comunale n°17 del 26.01.18, esecutiva, con cui è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2018/20;
- la deliberazione di Giunta comunale n°122 del 08.5.2018, con cui è stato approvato il Piano esecutivo di gestione, Piano Performance e PDO 2018-2020;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo n°267/2000 e dal Decreto Legislativo n°165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l’art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, come modificato da ultimo dal Decreto Legislativo n°75/2017, che recita:

“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 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.

4. 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.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n° 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n° 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con provvedimento in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art 22, c. 1, Decreto Legislativo n°75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n°165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n° 449 che recita:
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'art. 91, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n°267/2000, in tema di assunzioni, che 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 unità 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, c. 5, Decreto Legislativo n°267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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 inoltre l'art. 33, Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n°165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così 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.*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n°75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-*bis*, 557-*ter* e 557-*quater* della L. 27 dicembre 2006, n°296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *"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) 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; 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 organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *"sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n°267,*

nonchè 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" (comma 557-bis);

- *in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);*
- *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 legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013).*

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n°90 che recita: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n°95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n°135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n°296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n°112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n°133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n°112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n°90 che recita: "I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n°78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n°300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165, 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, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per

cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n°118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 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, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n°276. 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. 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. 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.”

Visto inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n°190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n°190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n°227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n°190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”.*

Richiamato inoltre il testo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n°113/2016 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Considerato che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n°208/2015 (legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: *“In caso di mancato conseguimento del saldo*

di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

Rilevato altresì:

- che secondo gli orientamenti espressi dalle sezioni regionali della Corte dei conti “ il comando non è una assunzione di personale ma una forma di mobilità, di regola temporanea... e che la relativa spesa non può essere peraltro assimilata a quella relativa ad una assunzione a tempo determinato rilevante ai sensi dell’art.9, co.28, del D.L. 78/2010, a condizione che la medesima spesa sia stata figurativamente mantenuta dall’ente cedente” ai fini del rispetto della citata disciplina, fermo restando che le spese sostenute per il personale comandato sono rilevanti ai sensi dell’art.1, co.557 296/2006 (“tetto di spesa”) per l’ente di destinazione e non per l’ente cedente; (Corte dei conti del Lazio - Deliberazione 91 del 25.06.2014 ed in tal senso Corte dei conti Toscana - Deliberazione 6/2012 e Corte dei conti Liguria - Deliberazione 7/2012);
- che i semplici incrementi orari dei rapporti di lavoro di dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali (cfr. parere n°8/2012 Corte dei Conti Sezione Emilia Romagna, parere n°198/2011 Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per la Toscana, parere n°462/2012 Corte dei Conti Lombardi - Sezione Regionale di Controllo; parere n°20/2014Corte dei Conti Campania Sezione Regionale di Controllo) quali nuove assunzioni, ma siano da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di bilancio (a differenza di quanto espressamente previsto per le trasformazioni del rapporto a tempo pieno del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale);
- che eventuali progressioni di carriera di cui al vigente art. 52, comma 1bis del Decreto Legislativo 165/2001 (riserva dei posti agli interni nel limite del 50% di quelli messi a concorso), devono essere considerate nei limiti delle disposizioni in materia di assunzioni in quanto realizzazione di una novazione del rapporto di un dipendente su un ampliamento della dotazione organica ovvero come indicato dalla Corte dei Conti Sezione Campania con deliberazione 182/2015 “ ai fini del turn-over ai sensi dell’art. 3, comma 5, del D.L. n°90/2014, tali operazioni vanno considerate come “cessazioni” per quanto concerne il precedente rapporto contrattuale estinto, mentre l’assunzione con il nuovo contratto potrà essere effettuata solo se saranno presenti, in base alle percentuali di legge, sufficienti spazi finanziari nel budget di legge” ;

Considerato ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, Decreto Legislativo n°165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;

- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, Decreto Legislativo n°165/2001;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente:

- *ha rispettato* i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2017, come certificato dall'Organo di Revisione in sede di approvazione del rendiconto di gestione 2017 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n°28 del 29.05.2018;
- tenuto conto del bilancio di previsione 2018/2020, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n°17 del 26.01.18, che prevede di rispettare gli obiettivi di finanza pubblica;
- *ha rispettato* il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n°296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 22,95% come risultante dal Rendiconto di gestione 2017;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposta dal Dirigente del Dipartimento Pianificazione e Sviluppo Organizzativo dell'Ente sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Dirigenti, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, come meglio descritti nel DUP e nel Piano Performance;
 - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, Decreto Legislativo n°165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come risultante dalla Deliberazione 157 del 13 giugno 2018

Rilevato che la spesa del personale totale, comprensiva delle voci escluse per l'anno 2017 è pari ad € **7.289.599,01** e **depurata dalle voci escluse** come da Circolare RGS 6/2009 e dalle indicazioni della Sezione Autonomie della Corte dei Conti è pari ad **5.311.240,76** inferiore rispetto alla media del triennio 2011-2013 pari ad € **5.928.039,22**;

Vista la Deliberazione che approva il Dup 2018-2020 e il Bilancio di Previsione 2018-2020 e relativi allegati in base ai quali la spesa di personale prevista per l'anno 2018 era pari ad € **5.289.350,84**, **depurata dalle voci escluse**;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

Preso atto che la spesa per il personale in servizio al 31/12/2018 in base alle attuali previsioni, aggiornate anche con gli incrementi contrattuali approvati dal CCNL Funzioni Locali è pari ad € **6.599.423,78**

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019 - 2021 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

PERSONALE	ANNO 2019 numero	Importo stimato 2019	ANNO 2020 numero	Importo stimato 2020	ANNO 2021 numero	Importo stimato 2021
personale in quiescenza	4	151.597,24	5	170.889,03	2	79.601,89
personale nuove assunzioni	11	286.141,63	5	78.150,63	18	346.731,00
DIRIGENTE	1	107.837,16				
di cui cat. B	2	54.310,68			2	27.155,34
di cui cat. C	7	107.299,15	5	78150,63	14	252.797,10
di cui cat. D	1	16.694,64			2	66.778,56

PERSONALE	ANNO 2019 numero	Importo stimato 2019	ANNO 2020 numero	Importo stimato 2020	ANNO 2021 numero	Importo stimato 2021
personale a tempo determinato	8	377.135,71	8	377.135,71	8	377.135,71
personale a tempo indeterminato	166	6.101.520,02	167	6.039.075,68	180	6.267.660,40
Totale del personale	174	6.478.655,73	175	6.416.211,39	188	6.644.796,11

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019-2021 è inferiore alla spesa potenziale massima.

Considerate le facoltà assunzionali dell'ente, calcolate anche in base alle cessazioni 2015, 2016, 2017 ed alle cessazioni previste per il 2018, 2019 e 2020 che sono pari a quanto di seguito riportato per il personale di qualifica non dirigenziale, e per cui il riepilogo sintetico delle facoltà assunzionali per il triennio 2019-2021, sulla base delle stesse cessazioni passate e previste e sulla scorta delle assunzioni da programmare, è come di seguito calcolato:

Anno 2015

Cod. Dipendente	Data fine lavoro	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
740	31-03-2015	34.551,03	C5(88)	quiescenza
958	30-06-2015	33.533,17	C4(14)	quiescenza

953	31-07-2015	33.527,33	C4(14)	quiescenza
950	30-09-2015	33.527,33	C4(14)	quiescenza
Tot. €		135.138,86		

Dirigenti

137	30-04-2015	111.704,64	Dirigente(400)	quiescenza
Tot. €		111.704,64		

Categoria protetta

1113	31-03-2015	25.101,56	B2(6)	quiescenza
Tot. €		25.101,56		

Anno 2016

Cod. Dipendente	Data fine lavoro	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
165	06/11/2016	32.911,98	C4(14)	quiescenza
280	23/11/2016	32.854,64	C4(14)	quiescenza
1107	23/12/2016	27.491,49	B2(6)	quiescenza
938	28/09/2016	32.174,50	C4(14)	quiescenza
Tot. €		125.432,61		

Dirigenti

5	29/02/2016	113.363,52	Dirigente(400)	quiescenza
Tot. €		113.363,52		

Categorie protette

138	13/11/2016	34.539,52	C5(88)	quiescenza
Tot. €		34.539,52		

Anno 2017

Cod. Dipendente	Data fine lavoro	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
136	10/01/2017	51.497,76	D6(89)	quiescenza
952	01/02/2017	33.957,13	C4(14)	quiescenza
848	19/02/2017	34.545,19	C5(88)	quiescenza
158	14/03/2017	33.451,96	C4(14)	quiescenza
371	27/03/2017	39.231,84	D4	quiescenza
187	01/05/2017	33.270,49	C4(14)	quiescenza
957	01/05/2017	33.527,33	C4(14)	quiescenza
346	25/06/2017	44.008,05	D6(89)	quiescenza
283	12/07/2017	44.695,83	D6(89)	quiescenza
441	11/08/2017	34.852,57	C5(88)	quiescenza
1087	10/08/2017	27.925,29	B2(6)	quiescenza
Tot. €		410.963,44		

Anno 2018

Cod. Dipendente	Data fine lavoro	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
179	30/04/2018	35.614,95	C4	quiescenza
299	31/03/2018	35.217,80	C5	quiescenza
275	02/02/2018	45.427,96	D6(89)	quiescenza
372	01/02/2018	34.802,97	C5(88)	quiescenza
235	05/02/2018	35.211,76	C5(88)	quiescenza
140	05/03/2018	36.213,03	C5(88)	quiescenza
1023	29/12/2018	33.319,78	C2(12)	quiescenza
Tot. €		255.808,25		

Dirigente

793	01/01/2018	108.120,48	Dirigente(400)	quiescenza
Tot. €		108.120,48		

Categorie protette

186	01/07/2018	45.800,76	D6(89)	quiescenza
Tot. €		45.800,76		

Anno 2019

Cod. Dipendente	Data fine lavoro	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
370	25/05/2019	45.932,00	D6 (89)	quiescenza
951	15/06/2019	35.118,51	C4 (14)	quiescenza
233	23/11/2019	35.769,26	C5 (88)	quiescenza
959	01/01/2019	34.777,47	C4 (14)	quiescenza
Tot. €.		151.597,24		

(I dati economici riportati si riferiscono alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, calcolata per 13 mensilità e comprensiva degli oneri riflessi)

Anno 2020

Cod. Dipendente	Data fine lavoro	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
230	Febbr. 2020	35.947,72	C5	quiescenza
374	Agosto 2020	35.303,07	C5	quiescenza
954	Febbr. 2020	36.986,41	C4	quiescenza
959	Sett. 2020	34.777,47	C4	quiescenza
1090	Maggio 2020	27.874,36	B2	quiescenza
Tot. €		170.889,03		

Anno 2021

Cod. Dipendente	Data fine lavoro	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
281	2021	45.647,20	D1	quiescenza
297	2021	33.954,69	C4	quiescenza

€
Tot. 79.601,89

	Budget assunzionale 2016	Budget assunzionale 2017	Budget assunzionale 2018	Budget assunzionale 2019	Budget assunzionale 2020	Budget assunzionale 2021
importo calcolato su pensionamenti anno precedente	81.083,32	94.074,46	308.222,58	255.808,25	151.597,24	€ 170.889,03
residui non utilizzati anni precedenti	0,00	81.083,32	89.299,78	234.428,41	366.242,87	439.689,48
totale disponibilità nell'anno	81.083,32	175.157,78	397.522,36	490.236,66	517.840,11	610.578,51
importo utilizzato nell'anno per assunzioni		85.858,00	163.093,95	123.993,79	78.150,63	191.483,30
Residui da riportare per anno successivo	81.083,32	89.299,78	234.428,41	366.242,87	439.689,48	419.095,21

Evidenziato altresì che per le motivazioni innanzi riportate dovute in gran parte al blocco delle assunzioni di dover programmare nuovamente l'assunzione di n° 10 Agenti di polizia municipale part time 50% previsti dalla precedente Delibera di Giunta Comunale n° 315/2015" Programma triennale del fabbisogno di personale 2015-2017 di cui già risulta avviata la relativa procedura concorsuale, rettificando quindi integralmente quanto riportato nella delibera di Giunta Comunale n° 168/2016 e di poter procedere alle seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2019, 2020 e 2021 a valere sui margini assunzionali di cui sopra;

Budget personale dirigenziale

Il budget del personale di qualifica dirigenziale è stato calcolato secondo quanto previsto dalla disciplina del dl 90/2014. Infatti come anche chiarito con il parere n° 73/2016 della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Puglia, con il quale, tra l'altro, viene precisato che, valgono, le percentuali previste dall' art. 3, comma 5, del dl 90/2014 (80% fino al 2017, 100% dal 2018), ma ovviamente solo con riferimento ai posti disponibili ex comma 219.

	Budget assunzionale dirigenti 2018	Budget assunzionale dirigenti 2019	Budget assunzionale dirigenti 2020	Budget assunzionale dirigenti 2021
importo calcolato su pensionamenti anno precedente		€ 108.120,48		
residui non utilizzati anni precedenti	€ 180.054,53	€ 180.054,53	€ 180.337,85	€ 180.337,85
totale disponibilità nell'anno	€ 180.054,53	€ 288.175,01	€ 180.337,85	€ 180.337,85
importo utilizzato nell'anno per assunzioni		€ 107.837,16		
Residui da riportare per anno successivo	€ 180.054,53	€ 180.337,85	€ 180.337,85	€ 180.337,85

Ritenuto inoltre di dover programmare per gli anni 2019-2021 l'assunzione di unità appartenenti alle categorie protette di cui all'art.1 L. 68/1999 a copertura della quota d'obbligo la cui spesa è esclusa dal computo dei limiti assunzionali di cui all'art. 1 co.228 L.208/2015 di cui ricorre l'obbligo per l'Ente;

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;

Visto il proposito il parere n°40605 rilasciato in data 20.07.18, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n°448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n°296/2006;

Preso atto che occorre procedere ad un aggiornamento ed approvazione dei seguenti Allegati:

- Nuova dotazione organica organica dell'ente (**allegato "B"**), che, rispetto alla versione precedente di cui alla delibera di giunta n°198 del 23.07.2018, viene modificato nel titolo, ossia "Dotazione Organica programmata dell'Ente alla data del 31.12.2018";
- Nuovo Piano occupazionale 2019-2021 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle mutate esigenze dell'ente, come riportate nell'**allegato "C"** alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2019-2021 prevede complessivamente n°33 posti da ricoprire mediante:

- concorso pubblico/procedura di mobilità/scorrimento graduatorie;
- avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n°68/1999;

Dato atto che:

- questo ente *non è in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n°68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2019-2021 *si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2019-2021 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n°296/2006;

Dato atto, infine, che con deliberazione della Giunta comunale n°156 in data 13/6/2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, Decreto Legislativo n°198/2006;

Evidenziato che sul presente provvedimento non è necessaria la procedura di informazione così come previsto dagli art 4 e 7 del CCNL Funzioni Locali 2016-18;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n°267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Con votazione unanime favorevole, palesemente resa per alzata di mano

D E L I B E R A

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del Decreto Legislativo n°267/2000, il **piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021 (Allegato "A")** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica (Allegato "B")** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale (aggiornato) per il triennio 2019-2020-2021 (Allegato "C")**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n° 165/2001;
4. di dare atto che:
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n°448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n°296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n°296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n°90;
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, Decreto Legislativo n°165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di demandare al Dirigente del Dipartimento Pianificazione e Sviluppo Organizzativo dell'Ente gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza di provvedere;

Visto l'art. 134 - comma 4 - del Decreto Legislativo 18/08/2000, n°267;

Previa separata votazione unanime favorevole, palesemente resa per alzata di mano

D I C H I A R A

Il presente atto **immediatamente eseguibile**.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto nelle forme di legge.

IL SINDACO

DOTT. COSMO MITRANO

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

D.SSA MARIA VERONICA GALLINARO

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Periodo 2019-2021

Indice:

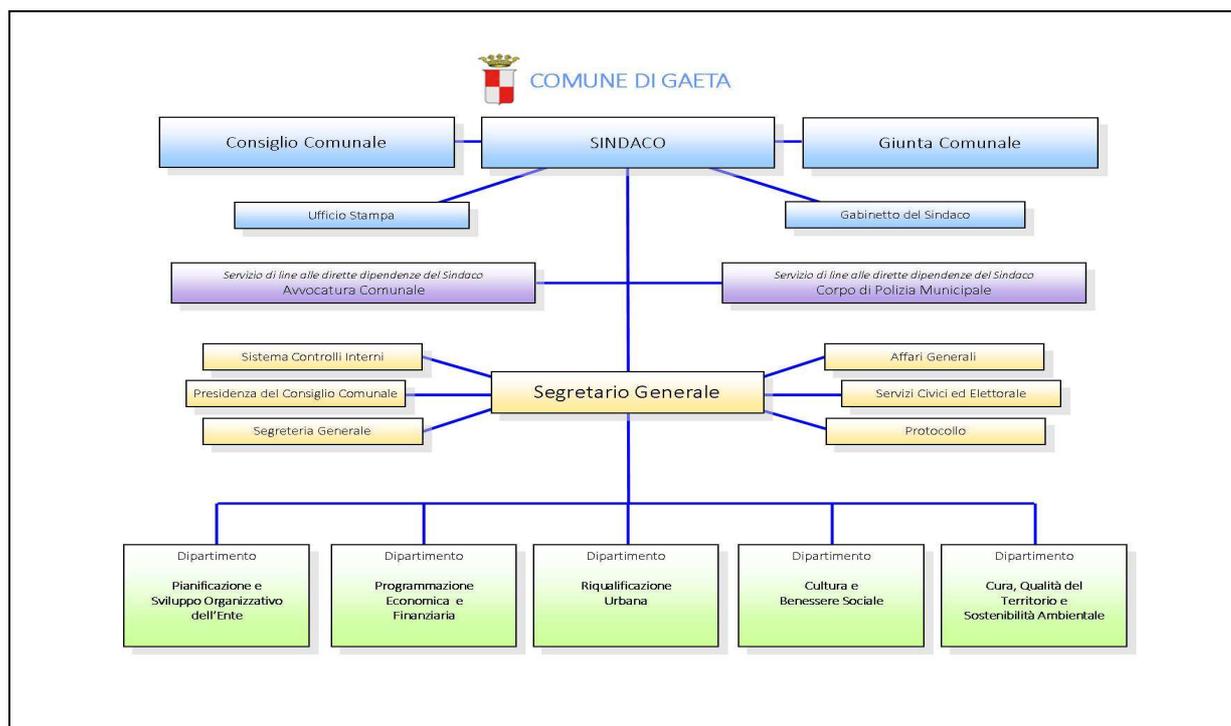
- a) L'organizzazione dell'ente
- b) I servizi gestiti
- c) Il piano performance Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato ed i costi
- e) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

a) L'organizzazione dell'ente

Nel rispetto del principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa, il Comune di Gaeta si avvale di un'organizzazione complessa costituita, in primo luogo, da persone con ruoli e funzioni diverse e poi da dotazioni strumentali e attrezzature, da risorse finanziarie, ecc.

L'organigramma è evidenziato nel paragrafo successivo.

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE



Servizio di line alle dirette dipendenze del Sindaco - Avvocatura

Contenzioso civile, Contenzioso amministrativo, Contenzioso penale, Contenzioso tributario, Assistenza tecnica stragiudiziale

RISORSE UMANE

COGNOME	NOME	QUALIFICA	Cat. Eco	Cat. Giur.
Muto	Onorato	Istr. Amm.	C4	C
Piccolo	Daniela	Proc. Leg. - Avv.	D4	D3
Rak	Annamaria	Proc. Leg. - Avv.	D4	D3
Muscas	Sergio	Usciere	B4	B1
Matarazzo	Maurizio	Funz. Amm.	D6	D3

Servizio di line alle dirette dipendenze del Sindaco - Staff Sindaco - Dirigente Dott. Luigi Pilone

RISORSE UMANE

COGNOME	NOME	QUALIFICA	Cat. Eco	Cat. Giur.
Mari	Roberto	Capo di Gabinetto	D1	D1
Lenisi	Junior Stefano	Responsabile Segreteria	D1	D1
Di Tucci	Giovanni	Addetto Segreteria	C1	C
Brengola	Andrea	Addetto segreteria per la promozione turistica	D1	D1
Erbinucci	Giovanni	Addetto segreteria per rapporti CC e GC	C1	C
Speringo	Davide	Addetto segreteria per la cura delle prog terr.	C1	C

Servizio di line alle dirette dipendenze del Sindaco - POLIZIA LOCALE - Dirigente Dott. Pasquale Fusco				
Funzioni amministrative del Corpo di Polizia municipale (mercati, Occupazione suolo pubblico, Dehors, Cosap, attività produttive, attività economiche in area privata, marketing territoriale), mobilità, sicurezza urbana, protezione civile				
RISORSE UMANE				
COGNOME	NOME	QUALIFICA	Cat. Eco	Cat. Giur
Appicelli	Luca	Istr. Vig.	C1	C
Bosso	Giuseppe	Istr. Vig.	C1	C
Buttaro	Antonietta	Istr. Vig.	C5	C
Belardo	Stefania	Istr. Vig.	C1	C
Carriere	Cosmo Antonio	Istr. Vig.	C5	C
Conte	Crescenzo	Oper. Pol. Mun.	C1	C
Chiavistelli	Antonio	Istr. Vig.	C4	C
D'Angelis	Laura	Istr. Vig.	C1	C
Di Florio	Giuseppe	Istr. Vig.	C5	C
D'Adamo	Domenico	Istr. Vig.	C2	C
Di Tucci	Annunziata	Istr. Vig.	C5	C
Evangelista	Nadia	Oper. Pol. Mun.	C2	C
Galeno	Giuseppe	Istr. Vig.	C5	C
Granata	Anna	Oper. Pol. Mun.	C2	C
Ialongo	Donatella	Istr. Vig.	C3	C
Li Donni	Stefania	Oper. Pol. Mun.	C1	C
Lombardi	Lucia	Istr. Vig.	C3	C
Mastantuono	Carmina	Istr. Vig.	C3	C
Mottola	Rosa	Istr. Vig.	C5	C
Patriarca	Gianluca	Istr. Vig.	C1	C
Perrone	Emilia	Istr. Vig.	C5	C
Polisi	Pasqualino	Istr. Vig.	C5	C
Renzi	Mauro	Funzionario di Vigilanza	D3	D3
Rispoli	Giovanni	Istr. Vig.	C5	C
Scalesse	Erasmus Francesco	Oper. Pol. Mun.	C1	C
Sestito	Silvia	Oper. Pol. Mun.	C2	C
Simeone	Gianluca	Istr. Vig.	C1	C
Ciccariello	Giacomo	Istr. Amm.	C5	C
Sciarra (SUAP) 20% decorrenza 02.08.2017	Giuseppina	Funzionario contabile	D6	D3

Dipartimento Pianificazione e Sviluppo Organizzativo dell'Ente - Dirigente Dott. Pasquale Fusco				
Gestione giuridica e contabile del personale, Ufficio procedimenti disciplinari, Relazioni sindacali, URP/USCIERATO				
RISORSE UMANE				
COGNOME	NOME	QUALIFICA	Cat. Eco	Cat. Giur
Sciarra (40%) decorrenza 02.08.2017	Giuseppina	Funz. Cont.	D6	D3
Pantanelli	Cesare	Istr. Amm.	C4	C
Tramontano	Stefania	Istr. Contabile	C2	C
Simeone	Erasmus	Programm.	C5	C
Uva	Patrizia	Operat. Amm.vo	B1	B1
Gamuzza	Bruno	Operat. Amm.vo	B2	B1
Guzzon	Daniela	Operat. Amm.vo	B2	B1
Picano	Maria	Oper. Amm.vo	B2	B1

Dipartimento Cultura e Benessere Sociale - Dirigente Dott. Pasquale Fusco				
Politiche sociali, Scuola e Politiche giovanili, Cultura, biblioteche, Turismo e Sport				
RISORSE UMANE				
COGNOME	NOME	QUALIFICA	Cat. Eco	Cat. Giur
Sciarra (40%) decorrenza 01/01/2018	Giuseppina	Funz. Cont.	D6	D3
Tallini	Marisa	Funz. Amm.	D6	D3
Albano	Graziella	Educatrice	C5	C
Baldassarre	Angela	Educatrice	C4	C
Carbone	Damiano	Autista	C4	C
Cerbucci	Annarita	Educatrice	C1	C
Ciano (50%) dal 01.01.2018	Patrizia	Oper. Amm.vo	B2	B1
Ciccolella	Nadia	Assist. Soc.	D6	D1
Conte	Lucrezia	Educatrice	C5	C
Esposito	Maria Cristina	Oper. Base	B2	B1
Ferraiuolo	Laura	Assist. Soc.	D2	D1
Figliozzi	Maria Mercede	Educatrice	C4	C
Frollo	Elvio	Cuoco	B6	B3
Fusco	Assunta	Educatrice	C2	C
Lepizzera	Flavia	Educatrice	C4	C
Lepizzera	Maria Antonietta	Educatrice	C4	C
Maggese	Anna Maria	Psicologa	D6	D3
Mancini	Giovanna	Assist. Soc.	D6	D1
Mandarello	Bianca	Oper. di base	B4	B1
Miccolo	Maria Rosa	Operaio generico	B2	B1
Parisella	Giuliana	Educatrice	C4	C
Porceddu	Rossella	Assist. Soc.	D2	D1
Stamegna	Maria	Istr. Amm.vo.	C2	C

Tagliatela	Maria Serena	Assist. Soc.	D2	D1
Tucciarone	Sandra	Educatrice	C4	C
Sardano	Michele	Usc. - Centr.	B4	B1
Strozza	Amedeo	Usc. - Centr.	B2	B1
Varani	Daniela	Educatrice	C2	C
Vaudo	Elga	Educatrice	C2	C
Campino	Silvia	Istr. Amm.	C2	C
Cennamo	Salvatore	Operario Generico	B2	B1
De Filippis (30%)	Annamaria	Funz. Amm.	D3	D3

SEGRETERIA GENERALE Dirigente Dott. Luigi Pilone				
Segreteria generale - Affari generali - Servizi civici ed elettorale - Protocollo - Presidenza del Consiglio - Controlli interni				
RISORSE UMANE				
COGNOME	NOME	QUALIFICA	Cat. Eco	Cat. Giur
Di Costanzo	Maria Elena	Istr. Amm.	C2	C
Buonaugurio	Filippo	Istr. Not.	C2	C
Colozzo	Raffaele	Istr. Amm.	C4	C
Lieto (Aspettativa)	Vincenzo	Funz. Amm.	D5	D3
Porceddu	Maria	Istr. Amm.	C4	C
Pini	Patrizia	Istr. Amm.vo	C5	C
Antetomaso	Anna	Operat. Amm.vo	B2	B1
Fiorillo	Elio	Programmatore	C1	C
Ferrone	Nada	Istrutt. Amm.vo	C2	C
Granata	Annunziata	Istrutt. Amm.vo	C4	C
Vellone	Manuela	Oper. Amm.vo	B3	B1
Cerullo	Maria Vittoria	Istr. Amm.	C2	C
L'Imperio	Giancarlo	Istr. Amm.	C2	C
Manildo	Roberta	Oper. Amm.vo	B2	B1
Martinelli	Cosmo	Istr. Amm.	C4	C
Nocca	Albina	Istr. Amm.	C4	C
Perrone	Renato	Istr. Amm.	C5	C
Prats	Cosmo	Istr. Amm.	C4	C
Allegretto	Gaetano	Istr. Amm.	C5	C
Valente	Filippo	Istr. Amm.	C2	C
Spinosa	Salvatore Libero	Istr. Amm.	C3	C

Dipartimento Cura, Qualità del territorio e sostenibilità ambientale - Dirigente Ing. Massimo Monacelli				
Ambiente, Igiene e Sanità, Tutela animale, Parchi e verde, Gestione raccolta rifiuti, Energia, Attività di polizia ambientale, Manutenzione strade e immobili, Opere, Politiche cimiteriali.				
RISORSE UMANE				
COGNOME	NOME	QUALIFICA	Cat. Eco	Cat. Giur
De Filippis (50%)	Annamaria	Funz. Amm.	D3	D3

Valente	Giandomenico	Ist. Dir. Tecnico	D2	D1
Bartolomeo	Alessio	Muratore	B2	B1
Chinappi	Rita	Oper. Amm.vo	B2	B1
De Angelis	Nicola	Autista	B2	B1
Di Tucci	Antonio	Istr. Dir. Tecnico	D6	D1
Fasano	Alfredo	Fabbro	B4	B3
Granata	Rosalba	Istr. Amm.	C2	C
Spinosa	Anna Maria	Istr. Amm.	C4	C
Montano	Domenico	Operaio Generico	B2	B1
Marciano	Fulvia	Ist. Dir. Tecnico	D2	D1
Accetta	Cristofaro	Istr. Tecnico	C2	C
Petrone	Pasquale	Istr. Dir. Tecn.	D6	D1
Piercarilli	Umberto	Operaio Generico	B2	B1
Tena	Armando	Op. Sp. Str. Cim.	B2	B1
Raimondo	Salvatore	Operaio Generico	B2	B1

Dipartimento Riqualficazione Urbana - Dirigente Arch. Stefania Della Notte				
Urbanistica, Pianificazione urbanistica, Politiche attive per la casa (ERP), Patrimonio e demanio				
RISORSE UMANE				
COGNOME	NOME	QUALIFICA	Cat. Eco	Cat. Giur
Tipaldi	Laura	Istr. Dir. Tecn.	D2	D1
Rossetti	Antonio	Istr. Amm.	C3	C
Di Nitto	Benedetto	Istr. Dir. Tecnico	D6	D1
Cardillo Zallo	Sara	Istr. Tecn.	C2	C
Carrandente Giarrusso	Gennaro	Istr. Amm.	C4	C
Coluccelli	Gabriele	Istr. Tecn°Geom.	C5	C
De Santis	Maurizio	Istr. Tecn.	C2	C
Fantasia	Carlo	Istr. Tecn°Geom.	C5	C
Nardi	Francesco	Istr. Tecn°Geom.	C2	C
Olivieri	Luisa	Istr. Dir. Tecn.	D2	D1
Pelliccia	Lilia Maria	Funz. Dir. Tecn.	D6	D3
Treglia	Salvatore	Istr. Tecn°Geom.	C5	C
Valerio	Francesco	Istr. Tecn°Geom.	C3	C
Vecchiariello	Stefano	Istr. Tecn°Geom.	C2	C
Zaina (fino al 31.10.2018)	Claudio	Istr. Tecn°Geom.	C2	C
Viola	Stefania	Istr. Amm.	C4	C
Zuccaro	Nicola Salvatore	Istr. Tecn.	C2	C

Dipartimento Programmazione Economica e Finanziaria - Dirigente Dott. Maria Veronica GALLINARO				
RISORSE UMANE				
Ragioneria, Ufficio ricchezza territoriale, Contenzioso tributario, Informatizzazione dell'Ente (S.I.C.), Attività di coordinamento Giudice di Pace Ambulatorio pediatrico (OPBG) e Festival dei giovani				
COGNOME	NOME	QUALIFICA	Cat. Eco	Cat. Giur
Burricco	Ferdinando	Istr. Amm.	C5	C

Cesarelli	Carla	Istr. Dir. Cont.	D1	D1
De Luca	Michela	Istr. Cont.	C5	C
Di Nitto	Emilia	Istr. Dir. Cont.	D6	D1
Mancini	Stefania	Istr. Amm.vo	C2	C
Minieri	Anna Maria	Istr. Cont.	C5	C
Spena (aspettativa)	Tonina	Programm.	C5	C
Stenta	Maria Annunziata	Istr. Cont.	C5	C
Taccone	Giuseppina	Istr. Amm.	C2	C
Boccia	Carmine	Istr. Amm.	C3	C
Cardi	Antonella	Istr. Cont.	C2	C
Ciano (50%) <i>decorrenza 01.01.2018</i>	Patrizia	Oper. Amm.vo	B2	B1
Indolfi	Mario	Programm.	C5	C
Lombardi	Antonia	Operatore Amministrativo	B2	B1
Palumbo	Fulvio	Istr. Informatico	C1	C
Porzia	Carlo	Avvocato	D4	D3
Simeone	Serenella	Istr. Dir. Cont.	D2	D1
Di Nitto	Mario	Funz. Ammin.	D6	D1
Fusco	Anna Maria	Operaio generico	B2	B1
Vona	Alessandro	Istr. Amm.	C2	C
Corrado	Annamaria	Istr. Amm.	C4	C

b) I servizi gestiti

Il Comune di Gaeta ha sviluppato una fitta rete di collaborazione con tutti i soggetti istituzionali allo scopo di meglio tutelare l'interesse pubblico, sotto i diversi profili, e promuovere lo sviluppo della città, nel rispetto dei rispettivi ruoli.

In tale quadro, il Comune di Gaeta ha assunto il metodo della programmazione come principio guida della propria azione amministrativa.

Al Comune, come ente esponentiale della propria comunità locale, spetta la cura degli interessi della popolazione insediata sul territorio con particolare riferimento a tre grandi settori organici di intervento: **i servizi alla persona, l'assetto e l'utilizzo del territorio, lo sviluppo economico.**

c) Il piano performance e le scelte organizzative

Le linee programmatiche di mandato essendo riferite ad un secondo mandato sono ispirate al "Rinnovamento nella continuità". Per il Sindaco "la buona e corretta amministrazione rappresenta il punto di riferimento per proseguire nell'attività di sviluppo del territorio, al fine di dotarlo di servizi e infrastrutture sempre più adeguati ed efficienti. Dalla prosecuzione delle opere già avviate alla creazione di nuove progettualità, questa Amministrazione intende porre solide basi per trasformare Gaeta da città dei bisogni a città delle opportunità. L'avviato programma di riqualificazione, non solo strutturale ma anche culturale e sociale del territorio, deve essere proseguito per consentire alla città di continuare a crescere."

Le linee programmatiche 2017-2022 si sintetizzano nei seguenti punti:

- *Sviluppo della città: opere strategiche dal centro alle periferie;*
- *Turismo: Gaeta la città del turismo;*
- *Città sicura: forze dell'ordine, più moderni loro più sicuri noi;*
- *Fare impresa: lo sviluppo e le idee creano lavoro;*
- *Qualità della vita: la salute prima di tutto, scuola, servizi alla persona, sport è benessere;*
- *Manteniamo viva la nostra memoria: cimitero e recupero siti e beni archeologici.*

Particolare rilievo (anche ai fini dell'implementazione del Fondo risorse decentrate del comportato e dei Dirigenti ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo 75/2017) assume per la realizzazione delle linee programmatiche l'implementazione dell'Ufficio Ricchezza Territoriale, istituito con Deliberazione di Giunta Comunale n°327 del 29/12/2014, finalizzato a raccogliere ed organizzare in forma sistematica ed informatizzata i dati disponibili sulla ricchezza del territorio comunale, per monitorare ed incrementare opportunamente le entrate tributarie e patrimoniali del Comune di Gaeta, prioritariamente attraverso un'attività di recupero di fenomeni di elusione e/o evasione al fine di mantenere inalterate e ove possibile ridurre le forme di prelievo sulla collettività.

a) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato necessario per lo svolgimento delle attività istituzionali e per il piano performance e relativi costi

PERSONALE	ANNO 2019 numero	Importo stimato 2019	ANNO 2020 numero	Importo stimato 2020	ANNO 2021 numero	Importo stimato 2021
personale in quiescenza	4	151.597,24	5	170.889,03	2	79.601,89
personale nuove assunzioni	11	286.141,63	5	78.150,63	18	346.731,00
DIRIGENTE	1	107.837,16				
di cui cat. B	2	54.310,68			2	27.155,34
di cui cat. C	7	107.299,15	5	78.150,63	14	252.797,10
di cui cat. D	1	16.694,64			2	66.778,56

b) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Il piano del fabbisogno 2019-2021 per quanto riportato in delibera rispetta i vincoli di bilancio e di finanza pubblica in tema di spesa del personale.

DOTAZIONE ORGANICA PROGRAMMATA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 31.12.2018

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2018		Posti da coprire per effetto del presente piano		Toale posti al netto delle cessazioni	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire (al netto delle cessazioni)	
	FT	PT	FT	PT			
Segr. Gen.	1				1		
Dir	4				5		
D3	10				10		
D	21	1		2	22		
C	103	4	10	13	119		
B3							
B	27			8	32		
A							
TOTALE	166	5	10	23	189		€ 6.599.423,78

PIANO OCCUPAZIONALE 2019-2021

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
1	Dirigente tecnico a tempo pieno e indeterminato	Dirigente	Procedura di mobilità o concorso	€ 107.837,16
6	Istruttori Amministrativi part-time 18 ore tempo indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento o graduatorie	€ 91.970,70
1	Istruttore Direttivo Contabile part-time 18 ore tempo indeterminato	D1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento o graduatorie	€ 16.694,64
1	Istruttore Contabile part-time 18 ore tempo indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento o graduatorie	€ 15.328,45
2	Operatori a tempo pieno ed indeterminato	B1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 54.310,68

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2020				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
2	Istruttore di vigilanza part-time 18 ore tempo indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento graduatorie	€ 32.165,28
3	Istruttori Amministrativi part-time 18 ore tempo indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento graduatorie	€ 45.985,35

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
10	Agenti di polizia municipale part time 50% ed indeterminato	C1	Concorso	€ 160.826,40
2	Istruttori direttivi Tecnici a tempo pieno ed indeterminato	D1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 66.778,56
2	Istruttori Tecnici a tempo pieno ed indeterminato	C1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 61.313,80
2	Operatori part-time 18 ore tempo indeterminato	B1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 27.155,34
2	Istruttori Amministrativi part-time 18 ore tempo indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento graduatorie	€ 30.656,90

- le procedure assunzionali corrispondenti alle procedure di mobilità incidono solo sulla spesa del personale e non sul fabbisogno assunzionale dell'Ente;
- ai sensi dell'art. 20 comma 3 del Decreto Legislativo 75/2017 "le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n°78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n°122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28."



COMUNE DI GAETA
Provincia di Latina

IL COLLEGIO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Prot. 61782
del 12/11/2018

Al Responsabile dei Servizi Finanziari

*Al Responsabile del Dipartimento
Pianificazione Strategica ed Organizzativa dell'Ente*

Parere n. 41 del 09.11.2018

Oggetto: parere sulla Proposta di Delibera di Giunta Comunale per **Approvazione Programma Triennale del Fabbisogno del personale (triennio 2019-2021)**

Il Collegio di Revisione Economico Finanziaria,

VISTO il Documento Unico di Programmazione n. 2018/2020 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 16 del 26.01.2018;

VISTA la deliberazione di Giunta comunale n. 197 del 23.07.18 recante titolo "Aggiornamento programmazione del fabbisogno del personale triennio 2018/20", con cui e' stata approvata la nuova programmazione triennale del fabbisogno del personale periodo 2018/20

VISTA la Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale per Approvazione Programma Triennale del Fabbisogno del personale (triennio 2019-2021) sottoposta all'esame dell'organo di controllo ai fini dell'acquisizione del parere, di cui all'articolo 239, comma 1, lettera b), del D. Lgs. N° 267/2000;

CONSIDERATO che il documento di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, prevede il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa del personale ed il rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente;

CONSIDERATE le dettagliate motivazioni indicate nella proposta in oggetto relativa al Piano Triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 e le programmate previsioni di assunzione di personale per il citato triennio;

TENUTO CONTO che con la modifica proposta il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557 della legge n. 296/2006;

TENUTO CONTO del Regolamento di Contabilità dell'Ente;

PRESO ATTO dei favorevoli pareri di regolarità tecnica e contabile rilasciati dai dirigenti preposti;

CONSIDERATO che si propone il seguente Piano delle assunzioni per il triennio 2019/2021

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
1	Dirigente tecnico a tempo pieno e indeterminato	Dirigente	Procedura di mobilità o concorso	€ 107.837,16
6	Istruttori Amministrativi Part.-time 18 ore	C1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento graduatorie	€ 91.970,70
1	Istruttore Direttivo Contabile part-time 18 ore tempo indeterminato	D1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento graduatorie	€ 16.694,64
1	Istruttore Direttivo Contabile part-time 18 ore tempo indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento graduatorie	€ 15.328,45
2	Operatori a tempo pieno ed indeterminato	B1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 54.310,68

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2020				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
2	Istruttore di vigilanza part. Time 18 ore tempo indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento graduatorie	€ 32.165,28
3	Istruttore di vigilanza part. Time 18 ore tempo indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento graduatorie	€ 45.985,35

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Unità	Profilo Professionale	Categoria	Modalità	Totale spesa stimata
10	Agenti di polizia municipale part time 50% ed indeterminato	C1	Concorso	€ 160.826,40
2	Istruttori direttivi Tecnici a tempo pieno ed indeterminato	D1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 66.778,56
2	Istruttori Tecnici a tempo pieno ed indeterminato	C1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 61.313,80
2	Operatori part-time 18 ore tempo indeterminato	B1	Categorie protette per disabili assunzione obbligatoria L.68/99 art.1 tramite centro per l'Impiego	€ 27.155,34
2	Istruttori Amministrativi part-time 18 ore tempo indeterminato	C1	Procedura di mobilità o concorso/scorrimento graduatorie	€ 30.656,90

Il Collegio

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Al proposto **Programma Triennale del Fabbisogno del personale triennio 2019-2021 aggiornato**
Gaeta, 09.11.2018

Il Collegio di Revisione Economico Finanziaria

F.to Monia Gennari (Presidente)

F.to Carlo Romagnoli

F.to Maria Pia De Angelis

Pareri favorevoli ai sensi dell'art.49 – 1° comma – del Dec. Lgs. 18/08/2000, n°267

Per la regolarità tecnica
il Funzionario responsabile

f.to (Dott. Pasquale Fusco)

Per la regolarità contabile
il Funzionario responsabile

f.to (D.ssa Maria Veronica Gallinaro)

Il sottoscritto Vice Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che il presente atto:

- ▶ Viene affisso in copia a questo Albo Pretorio, come prescritto dall'art.124, comma 1, del Dec. Lgs. 18/08/2000 n°267, per 15 giorni consecutivi a decorrere dal **22/11/2018**;
- ▶ Non è soggetto a controllo preventivo di legittimità ai sensi della Legge Costituzionale n°3/2001;
- ▶ È esecutivo perché dichiarato immediatamente eseguibile (art. 134 – comma 4 – del Dec. Lgs. 18/08/2000, n°267).

Li **22/11/2018**

il Messo Comunale

f.to (Patrizia Pini)

il Vice Segretario Generale

f.to (D.ssa Maria Veronica Gallinaro)

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

ATTESTA

Che il presente atto è divenuto esecutivo il _____

- ▶ perché decorso il decimo giorno della sua pubblicazione (art.134 – comma 3 – del Dec. Lgs. 18/08/2000 n°267).

Li _____

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

f.to (D.ssa Maria Veronica Gallinaro)

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, IN CARTA LIBERA PER USO AMMINISTRATIVO.

Addi _____

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

(D.ssa Maria Veronica Gallinaro)