

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 18 del 07-05-2020

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 (PTFP). DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno **duemilaventi** il giorno **sette** del mese di **maggio** alle ore **18:00**, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita, in modalità a “distanza”, tramite videoconferenza, ai sensi dell’articolo 73 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, secondo le linee guida di cui al decreto sindacale n. 7 del 1 aprile 2020, la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell’ordine del giorno.

Partecipano i Signori:

SCANO ALESSANDRO	SINDACO	P
ENA MARCO	ASSESSORE -	P
MARONGIU LUCA	ASSESSORE	P
MONTIS FRANCESCA	ASSESSORE	P
ENA VINCENZO	ASSESSORE	P

presenti n. 5 e assenti n. 0.

Assume la presidenza **SCANO ALESSANDRO** in qualità di **SINDACO**.

Partecipa all’adunanza, in video conferenza ed è incaricato della redazione del processo verbale sommario, il Segretario Comunale **Dott.ssa Cannas Maria Antonietta**.

Il sistema audiovideo che permette il riconoscimento facciale e vocale e dunque l’identificazione dei partecipanti da parte del Sindaco e del Segretario e che consente ai soggetti collegati di visualizzare tutti i partecipanti collegati da remoto è la piattaforma gotomeeting.

Il Sindaco, presente in sede, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali 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;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 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.”;*
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

Dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

A) contenimento della spesa di personale;

- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;
- F) trattamento accessorio del personale dipendente.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lettera abrogata; 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. <p>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.</p>
--	--

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 883.451,22:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ ...944.167,88	€ ...896.322,30	€ ...809.863,47	€ ...883.451,22

Vista la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

- **anno 2020:**
 - *Mobilità per interscambio di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico di categoria D;*
 - *Mobilità per interscambio di n. 1 Istruttore Direttivo di categoria D;*
 - *Assunzione da graduatoria di altri Enti di n. 1 Istruttore Tecnico d categoria C;*
- **anno 2021:**
 - *Assunzione di n. 1 Esecutore categoria B mediante avviamento centro per l'impiego;*
 - *Assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo di categoria D mediante concorso pubblico;*
- **anno 2022:**
 - *Non si prevede alcuna assunzione;*

Visto il seguente prospetto riepilogativo delle cessazioni avvenute e della relativa capacità assunzionale:

Cessazioni			Competenze annuali con 13 [^]	% Turn over	Capacità assunzionale
Anno	Numero	Categoria			
2011	1	B3	19.749,08	40	7.899,64
2012	1	B	18.681,77	40	7.472,71
2012	1	B3	19.749,08	40	7.899,64
2012	1	C	21.075,33	40	8.430,14
2013	1	A	17.674,12	40	7.069,65
2014	===	===		===	===
2015	2	A	35.348,24	100	35.348,24
2016	===	===		===	===
2017	1	C	21.075,33	75	15.806,49
2018	1	A	18.482,72	100	18.482,72
2018	2	D	47.960,18	100	47.960,18
2019	1	B	19.536,91	100	19.536,91
					175.906,32

Visto il seguente prospetto riepilogativo delle assunzioni effettuate:

Assunzioni	Competenze annuali compresa 13 [^]
------------	---

Anno	Numero	Categoria	
2016	1	C	21.075,33
2018	1	C	22.039,41
2019	1	C	22.039,41
2019	2	D	47.960,18
2019	Incremento Fondo PO		13.562,50
			126.676,83

Visto il seguente dettaglio di calcolo dei resti inutilizzati:

Anno 2014

Descrizione	Stipendio + Tredicesima
40% della spesa complessiva per cessazioni avvenute nel triennio 2011/2013 (1 cat. B + 2 cat. B3 + 1 cat. C + 1 Cat. A)	38.771,78
Utilizzo capacità assunzionali	==== ====
Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del 2014 non utilizzate	38.771,78

Anno 2015

Descrizione	Stipendio + Tredicesima
Nessuna cessazione 2014	
Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali non utilizzate nel 2014	38.771,78
Utilizzo capacità assunzionali	====
Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del 2015 non utilizzate	38.771,78

Anno 2016

Descrizione	Stipendio + Tredicesima
100% della spesa complessiva per cessazioni avvenute nell'anno 2015 (2 cat A)	35.348,24
Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali non utilizzate nel 2014	38.771,78
Utilizzo capacità assunzionali non utilizzate nel 2014 per assunzione di n. 1 cat. C	21.075,33
Resti assunzionali 2014 non utilizzati	17.696,45
Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali 2016 non utilizzate	53.044,69

Anno 2017

Descrizione	Stipendio + Tredicesima
Nessuna cessazione 2016	====
Resti assunzionali 2014 non utilizzati	17.696,45

Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali 2016 non utilizzate (Cessaz. 2015)	35.348,24
Utilizzo capacità assunzionali	====
Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del 2017 non utilizzate	53.044,69

Anno 2018

Descrizione	Stipendio + Tredicesima
75% della spesa complessiva per cessazioni avvenute nell'anno 2017 (1 cat C)	15.806,49
Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali 2017 non utilizzate	53.044,69
Utilizzo capacità assunzionali 2017 per assunzione di n. 1 cat. C	22.039,41
Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del 2017 non utilizzate	31.039,41
Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del 2018 non utilizzate	46.811,77

Anno 2019

Descrizione	Stipendio + Tredicesima
100% della spesa complessiva per cessazioni avvenute nell'anno 2018 (2 cat D + 1 cat. A)	66.442,90
Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali 2018 non utilizzate	46.811,77

Utilizzo capacità assunzionali 2018 2 cat. D + 1 cat. C	46.811,77
Utilizzo capacità assunzionali 2019 2 cat. D + 1 cat. C	23.187,82
Utilizzo capacità assunzionali 2019 relative a cessazioni avvenute nell'anno 2018 per il finanziamento del salario accessorio dei responsabili di area	13.562,50
Risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del 2019 non utilizzate	29.692,58

Atteso che, nel 2020, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019):

Totale QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2015/2019	Euro	29.692,58
---	------	------------------

B) Facoltà assunzionali

1. Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;
- delibera n. 26/2015 della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con la quale si pronuncia il seguente principio di diritto: "gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011- 2013, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; mentre, con riguardo al budget del biennio 2015-2016 (riferito alle cessazioni di personale intervenute nel 2014 e nel 2015), la capacità assunzionale è soggetta ai vincoli posti

dall'art. 1, comma 424, della Legge n. 190/2014 finalizzati a garantire il riassorbimento del personale provinciale”;

- delibera n. 54/2016 della Corte dei Conti Sezione del controllo per la Regione Sardegna, con la quale si afferma che “gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011-2013, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;

- nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – 0042335 P-4.17.1.7.3 del 11.08.2016, avente ad oggetto “Assunzione e mobilità regioni e Enti Locali”, nella quale si evidenzia che anche per le regioni Basilicata, Piemonte e Sardegna e per gli enti locali che insistono sul loro territorio: “sono ripristinate, ove vi siano risorse disponibili, le ordinarie facoltà di assunzioni di personale previste dalla normativa vigente, riferite alle annualità 2015 e 2016 e alle annualità anteriori al 2015;

Evidenziato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019) è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** 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 della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
2015				

Percentual e standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentual e di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
2016				
Percentual e standard	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentual e di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentual e di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
2017				
Percentual e standard	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentual e di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come	75,00%	cessazioni a.p. 2016

		definito dal d.m. 24 luglio 2014		
Percentual e di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
2018				
Percentual e standard	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentual e di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentual e di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo	90,00%	cessazioni a.p. 2017

		esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)		
Percentual e di maggior favore	Art. 1 comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
2019				
Percentual e standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*
2020				
Percentual e standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2019 e a.c. 2020*
2021				
Percentual e standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2020 e a.c. 2021*

	2014, n. 90			
2022				
Percentual e standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2021

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo viene di seguito riportato:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...);

Dato atto che, tuttavia, solo successivamente all'emanazione del previsto decreto ministeriale attuativo, che stabilirà i nuovi valori soglia di riferimento nonché la decorrenza del nuovo sistema, sarà possibile procedere alle assunzione in applicazione della nuova norma di cui all'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;

Dato atto pertanto che, nelle more dell'emanazione del suddetto decreto, rimangono in vigore le precedenti norme già richiamate;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Ritenuto opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale;

Budget annuale 2020 (competenza):

Numero e Profilo cessazioni	Anno cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo (Stipendio tabellare e 13ma mensilità)
n. 1 Esecutore	2019	B	Euro 19.536,91
n. 1 Esecutore	2020 cessazione 31.07.2020	B	Euro 19.536,91
n. 1 Istruttore	2020 cessazione 16.04.2020	C	Euro 21.075,33
BUDGET 2020 (100% delle cessazioni a.p. 2019 + cessati 2020)			Euro 60.149,15

Budget annuale 2021:

Numero e Profilo cessazioni	Anno cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo Stipendio tabellare e 13ma mensilità
n. 1 Istruttore Direttivo	2021 cessazione 30.06.2021	D	Euro 23.980,09
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			Euro 23.980,09
BUDGET 2021 (100% delle cessazioni 2021)			Euro 23.980,09

Previsione budget 2022:

Numero e Profilo cessazioni	Anno cessazione	Categoria giuridica di accesso	Importo annuo Stipendio tabellare e 13ma mensilità
			Euro
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			Euro
BUDGET 2022 (100% delle cessazioni 2022)			Euro

La capacità assunzionale del comune di Decimoputzu per l'anno 2020 è la seguente:

Riepilogo Capacità assunzionale spendibile nell'anno 2020 (totale quota A + quota B)			
Quota A		Quota B	Totale
Resti 2015/2019 29.692,58	€	Budget 2020 60.149,15	€ 89.841,73
Assunzioni previste 2020			€ 21.075,33
Resti 2020			€ 68.766,40

Riepilogo Capacità assunzionale spendibile nell'anno 2021 (totale quota A + quota B)

Resti 2020 68.766,40	€	Quota B Budget 2021 € 23.980,09	Totale € 92.746,49
Assunzioni previste 2021			€ 43.517,00
Resti 2021			€ 49.229,49

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone *“4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";*

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

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;*

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccezione", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Ricordato:

- che l'art. 110 del D. Lgs. 267/2000 prevede che la copertura dei posti dei Responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato disponendo, altresì, che fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie all'oggetto dell'incarico (così come modificato dal D. L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014)

- che l'art 16 del D.L. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 160/2016 pubblicata sulla GURI n. 194 del 20.08.2016 il quale ha modificato l'art. 9, comma 28, del d. l- 7010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, specificando che 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;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;
- d)

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri

Cantieri occupazionali	114.650,07	32.684,79	147.334,86
Lavoro interinale	20.359,69		20.359,69
Totali	135.009,76	32.684,79	167.694,55

Rilevate le esigenze dei Responsabili di Area, relative all'assunzione del seguente personale a tempo determinato, si prevede l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico da destinare all'Area Tecnica, categoria D, mediante incarico ex art. 110, comma 1, del DLgs 267/2000 fino a scadenza del mandato del Sindaco e l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Contabile, categoria D, da destinare all'Area Economico Finanziaria e Personale, ex art. 1, comma 124 della legge 145/2018 (Tali modalità assunzionali non rientrano nel tetto di spesa a tempo determinato).

Dato atto che si prevede inoltre il seguente Budget di spesa per far fronte alle esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale di ciascuna area organizzativa, mediante utilizzo dell'istituto di cui all'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 e dell'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, come di seguito articolato:

Area Tecnica: € 21.617,18

Area Socio Culturale: € 4.675,50

Area Economico Finanziaria e Personale: € 27.159,40

Per una spesa complessiva di € 53.452,08 oneri compresi

D) Procedure di stabilizzazione

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta quanto segue:

non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;

E) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente:

non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

F) Il trattamento accessorio del personale dipendente

Ricordato che con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 in data 21.05.2019, con la quale venne destinata la somma di € 13.562,50, derivante dalla cessazione di n. 1 dipendente di categoria A, al finanziamento del salario accessorio dei responsabili dell'area, con contestuale riduzione dello stesso importo delle risorse destinante alle assunzioni di personale a tempo indeterminato;

F1. Normativa

Ricordato il tetto di spesa al trattamento accessorio, previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per cui *“a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.”*;

Richiamato l'art. 67, comma 7 del CCNL 21/05/2018 per cui: *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. N. 75/2017.”*;

3. Stanziamento delle somme per le posizioni organizzative

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020;

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 20.03.2019 il piano di azioni positive per il triennio 2019-20;

- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 28.04.2020;

- questo ente ha adottato il Piano della Performance 2020/22 con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 in data 28.04.2020;

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. In L. 28/1/2009, n. 2;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Dato atto pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Atteso che con proprio verbale n. 1 del 30.04.2020, acquisito al numero di prot. 5106 del 05.05.2020 il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui "Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";

Visto il d.lgs.267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, che si riporta in calce alla presente,

Il Sindaco provvede a effettuare l'appello nominale degli assessori presenti che esprimono il loro voto in modo palese con dichiarazione espressa,

Con votazione unanime,

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020/2022, prevedendo le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO 2020

Previsione assunzione	Categorìa	Profilo Professionale/Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione						
				Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/verticale	Stabilizzazione	Altro	
1	D	Istruttore direttivo tecnico	Full time		X					
1	D	Istruttore direttivo	Full time		X					
1	C	Istruttore tecnico	Full time							X

ANNO 2021

<i>Previsione</i>	<i>Categorìa</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Tempo lavoro</i>	<i>Tipologia di Assunzione</i>
-------------------	------------------	------------------------------	---------------------	--------------------------------

<i>assunzione</i>		<i>ale/Settore</i>							
				Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/ verticale	Stabilizzazione	Altro
1	B	Esecutore	Full time			1			
1	D	Istruttore direttivo	Full time	1					

ANNO 2022

Non si prevede alcuna assunzione.

e le seguenti assunzioni a tempo determinato:

ANNO 2020

Si prevede l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico da destinare all'Area Tecnica, categoria D, mediante incarico ex art. 110, comma 1, del DLgs 267/2000 fino a scadenza del mandato del Sindaco e l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Contabile, categoria D, da destinare all'Area Economico Finanziaria e Personale, ex art. 1, comma 124 della legge 145/2018 (Tali modalità assunzionali non rientrano nel tetto di spesa a tempo determinato).

Si prevede inoltre il seguente Budget di spesa per far fronte alle esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale di ciascuna area organizzativa, mediante utilizzo dell'istituto di cui all'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 e dell'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, come di seguito articolato:

Area Tecnica: € 21.617,18

Area Socio Culturale: € 4.675,50

Area Economico Finanziaria e Personale: € 27.159,40

Per una spesa complessiva di € 53.452,08 oneri compresa

Non si prevedono assunzioni a tempo determinato per gli anni 2021/2022.

3. Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto è definita come da prospetto allegato, dal quale si evince anche la neutralità finanziaria della stessa.

4. Di approvare lo schema riassuntivo, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006.

5. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 e del bilancio pluriennale.

6. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“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.”*.

7. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Il Sindaco provvede a effettuare l'appello nominale degli assessori presenti che esprimono il loro voto in modo palese con dichiarazione espressa, pertanto con successiva e separata votazione, resa unanime,

DELIBERA

Di dichiarare, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di approvare lo schema di bilancio.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to SCANO ALESSANDRO

Il Segretario Comunale
F.to Cannas Maria Antonietta

PARERI RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000

Parere Favorevole in ordine alla Regolarità Contabile in merito alla proposta di cui alla presente deliberazione.

IL RESPONSABILE DELL'AREA
F.to Alba Paola

Parere Favorevole in ordine alla Regolarità Tecnica in merito alla proposta di cui alla presente deliberazione.

IL RESPONSABILE DELL'AREA
F.to Alba Paola

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione è stata pubblicata nel sito informatico del Comune, all'indirizzo <http://www.comune.decimoputzu.ca.it> (Albo Pretorio on-line) per 15 giorni consecutivi 13-05-2020 al 28-05-2020, ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

Lì, 13-05-2020

IL Vice Segretario Comunale
F.to Salis Anna

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta eseguibile dalla data di adozione per intervenuta dichiarazione di immediata esecutività.

Lì, 07-05-2020

IL Segretario Comunale
F.to Cannas Maria Antonietta

È copia conforme all'originale.