



COMUNE DI LUCO DEI MARSI
PROVINCIA DI L'AQUILA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N.92 del 21/09/2018

Prot. n. 8785 del 5 OTT 2018

OGGETTO: Aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 e approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021.

L'anno duemiladiciotto il giorno *ventuno* del mese di *settembre* alle ore *13,49* nella sala delle adunanze della Sede comunale, si e' riunita la Giunta comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza la dott.ssa Marivera De Rosa nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i sigg.:

		Presenti	Assenti
Marivera De Rosa	Sindaco	X	
Giorgio Giovannone	Vice Sindaco		X
Mauro Petricca	Assessore	X	
Silvia Marchi	Assessore	X	
Valentina Angelucci	Assessore		X
TOTALE		3	2

Partecipa il Segretario Comunale signor Dott. Francesco Del Pinto.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto la proposta di deliberazione come in **allegato n. 1** avente ad oggetto: “**Aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 e approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021**” che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Visto i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del T.u.e.l. n. 267/00, **in allegato n. 2**;

Visto il Piano dei fabbisogni di personale 2018 e 2019/2021 **in allegato A**);

Visto il parere favorevole dell'Organo di Revisione **in allegato n. 3**

Unanime nel voto reso in forma palese e per alzata di mano;

DELIBERA

- ✓ Di approvare la proposta di cui all'allegato n. 1 avente ad oggetto: **“Aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 e approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021”**.
- ✓ Di approvare l'aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020, e il piano triennale del fabbisogno di personale 2019/21 (Allegato A) in unico documento comprendente gli anni 2018/21, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art 35 dlgs n. 165/2001:
 - il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art 34 bis dlgs n. 165/2001 e s.mi.
 - il previo avvio della di mobilità ex art 30 decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.; precisando altresì che le assunzioni per mobilità avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità.
- ✓ Di dare atto che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal decreto legislativo n. 81/2015, articolo 23.
- ✓ Di dare atto che nell'allegato A sui limiti di spesa di personale sono stati elencati i vari vincoli normativi e finanziari vigenti, a cui si aggiunge la presente adozione del piano dei fabbisogni di personale in coerenza con le linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione in gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.
- ✓ Che il presente provvedimento sia trasmesso al Revisore unico dei conti per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448.
- ✓ Che l'attuazione del Piano di cui all'Allegato A sia subordinata al parere favorevole di cui al precedente punto.
- ✓ Che il presente atto venga inoltrato in informativa alle Rappresentanze Sindacali, successivamente all'acquisizione del parere favorevole di cui al precedente punto.
- ✓ Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto con separata votazione unanime da esperire ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000.

Oggetto: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020 E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019/2021.

IL SINDACO

PREMESSO:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/20, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 26 luglio 2017 ed è stato successivamente integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 12.03.2018.

Con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001 come modificati dal decreto legislativo n. 75/2017 sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni.

La dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente.

Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato.

In attuazione della disciplina sopra detta sono state adottate dal Ministero per la pubblica amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173/2018 le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni.

Il Comune di Luco dei Marsi ha avviato in linea con le nuove norme e linee di indirizzo, una ridefinizione dei profili professionali, alla luce dell'evoluzione subita negli ultimi anni dalla pubblica amministrazione nel suo complesso come da delibera della Giunta Comunale n. 88 in data 12/09/2018.

Le attuali funzioni svolte dal comune di Luco dei Marsi non rappresentano la totalità delle funzioni e processi da presidiare.

In particolare si sono riscontrate carenze di professionalità in alcuni servizi e processi nevralgici.

Il servizio tributario, così come il servizio amministrativo demografico non è presidiato adeguatamente, né il controllo e la manutenzione del territorio e la polizia locale.

Inoltre occorre tenere conto di alcune variabili, rinvenibili nella storia degli ultimi anni delle pubbliche amministrazioni locali:

- Le gestioni dei servizi pubblici locali in ambiti ottimali
- Cambi negli assetti di governo locale, quali il ridimensionamento delle Province

- Norme statali e regionali che impongono determinati assetti organizzativi agli enti locali, o l'acquisizione di professionalità specifiche (sportelli unici, rup, attuazione del codice dell'amministrazione digitale etc...)

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

DATO atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5);
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 è stato già approvato con delibera n. 87 in data 26 luglio 2017, modificato con deliberazione di G.C. n. 26 del 12/03/2018 e viene aggiornato con il presente provvedimento unitamente al piano dei fabbisogni di personale 2019/21;
- con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti da 7) a 8):

l'assenza di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165) è attestata in calce al presente provvedimento;

- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Dirigente preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento;
- con riferimento al precedente punto 10), il Comune di Luco dei Marsi ha effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, e tale adempimento è pure attestato dal Dirigente preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento;

DATO, inoltre, atto che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2018-2020 e 2019-21 (comprendente della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa), evidenziano, il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009.

VISTO l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001 che testualmente prevede:

“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).

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).

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

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

Visto, altresì, l'articolo 6 bis medesimo decreto legislativo quanto alle regole da seguire nei processi di esternalizzazione:

“1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei

principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale (2).

2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale (3).

3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286."

Con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica si riportano di seguito alcuni passaggi delle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione:

2.1 Il superamento della dotazione organica

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti..... La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, **fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.**

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e **garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.** Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

..... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

.... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, ...

DATO atto che in questo Ente sono presenti alcune priorità assunzionali, sintetizzabili come segue:

- per il settore della polizia locale assunzione di personale di categoria C col profilo di agente di polizia locale (n. 1 a tempo pieno);
- per il settore economico finanziario assunzione di personale di categoria C con profilo Istruttore amministrativo contabile (a tempo pieno) e un istruttore amministrativo cat. C part time (18 ore);
- per il settore tecnico manutentivo 1 dipendente di categoria A operaio generico a tempo pieno e un operaio generico categoria A tempo parziale (30 ore) per i servizi manutentivi e il cimitero;
- un esecutore amministrativo appartenente alle categorie protette cat. B, tempo pieno

Inoltre vi sono settori quali la vigilanza e gli affari generali che hanno alcuni fabbisogni a tempo determinato, in relazione a esigenze temporanee legate alla fase di riorganizzazione di alcuni servizi:

- agenti di polizia locale cat. C part time n. 2

- per la comunicazione istituzionale, si propone un contratto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del tuel, di una professionalità di categoria C con profilo composito di addetto alla comunicazione istituzionale, giornalista pubblicitaria.

RILEVATO che i fabbisogni non possono essere soddisfatti celermente, stanti i limiti di copertura del turn over, pari dal 2019 al 100% della spese per cessazioni dell'anno precedente, è necessario accompagnare le assunzioni con una migliore allocazione delle risorse umane disponibili e a svolgere un rafforzamento delle competenze mediante un robusto programma di formazione.

DATO atto, altresì, che il presente provvedimento sarà trasmesso al Revisore unico dei Conti per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, e che l'attuazione del Piano è, pertanto, subordinata al parere favorevole di tale organismo;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare l'aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020, e il piano triennale del fabbisogno di personale 2019/21 (Allegato A) in unico documento comprendente gli anni 2018/21, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art 35 dlgs n. 165/2001:

- Il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art 34 bis dlgs n. 165/2001 e s.mi.
 - Il previo avvio della di mobilità ex art 30 decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- precisando altresì che le assunzioni per mobilità avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità.

RICHIAMATA la deliberazione della Corte dei Conti sez. Lombardia n. 71/2017 PAR per il corretto calcolo della spesa del personale;

DATO atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: Organizzazioni Sindacali.

ATTESA la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

TUTTO ciò premesso

DELIBERA

- 1) Di approvare l'aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020, e il piano triennale del fabbisogno di personale 2019/21 (Allegato A) in unico documento comprendente gli anni 2018/21, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art 35 dlgs n. 165/2001:
 - il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art 34 bis dlgs n. 165/2001 e s.mi.
 - il previo avvio della di mobilità ex art 30 decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;precisando altresì che le assunzioni per mobilità avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità.
- 2) Di dare atto che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal decreto legislativo n. 81/2015, articolo 23.
- 3) Di dare atto che nell'allegato A sui limiti di spesa di personale sono stati elencati i vari vincoli normativi e finanziari vigenti, a cui si aggiunge la presente adozione del piano dei fabbisogni di personale in coerenza con le linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione in gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.
- 4) Che il presente provvedimento sia trasmesso al Revisore unico dei conti per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448.
- 5) Che l'attuazione del Piano di cui all'Allegato A sia subordinata al parere favorevole di cui al precedente punto.
- 6) Che il presente atto venga inoltrato in informativa alle Rappresentanze Sindacali, successivamente all'acquisizione del parere favorevole di cui al precedente punto.

 Il Sindaco
d.ssa Marivera De Rosa

Si attesta l'assenza di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165):

per il servizio Amm.vo Demografico

Il Resp. Area d.ssa Antonella Alfidi

Antonella Alfidi
"RESP. AREA AMM.VO DEMOGRAFICO COMMERCIO"
d.ssa Antonella Alfidi

per il servizio Tecnico Manutentivo

Il Resp. Area Geom. Roberto Marmotta

per il servizio Finanziario

Il Resp. Area dott. Antonio Sorge

Antonio Sorge

per il servizio Vigilanza

Il Resp. Area f.f. dott. Francesco del Pinto

Francesco del Pinto



All. n. 2
Del. di G.C. n. 92

del 21-9-18

Il Responsabile del Servizio

Esprime sulla presente proposta il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del T.u.e.l. n. 267/00.

Luco dei Marsi, li 20 SET. 2018



*Il Responsabile del Servizio
dott.ssa Antonella Alfidi*

Il Responsabile del Servizio

Esprime sulla presente proposta il parere favorevole di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del T.u.e.l. n. 267/00.

Luco dei Marsi, li 20 SET. 2018

*Il Responsabile del Servizio
Dr. Antonio Sorge*

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018 e 2019/21

PARTE PRIMA: ANALISI POLITICHE ASSUNZIONALI DELL'ULTIMO DECENNIO

Nell'arco di 10 anni non vi sono state assunzioni di personale a tempo indeterminato e le cessazioni 11 con un saldo negativo di 11 unità.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	tot
assunzioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazioni	0	1	2	0	4	0	0	1	0	2	1	11

Andamento turn over polizia municipale

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Assunzioni polizia municipale												
Cessazioni polizia municipale		1	1		1					1		4

A fronte di 4 cessazioni nessuna assunzione

Andamento turn over operai

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Assunzioni operai												
Cessazioni operai			1		1					1		3

A fronte di 3 cessazioni, nessuna assunzione

Andamento turn over servizi finanziari e tributi

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Assunzioni tributi												
Cessazioni tributi					1							1

A fronte di 1 cessazione nessuna assunzione

Andamento turn over segreteria demografici

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Assunzioni Segret serv gene												
Cessazioni Segr serv gen												
Assunzioni demografici												
Cessazioni demografici					1							1

In servizi diversi 1 dipendente segreteria dopo la cessazione di un dipendente dei demografici è stato mobilitato presso l'ufficio stato civile.

A fronte di 1 cessazione nessuna assunzione

Andamento turn over settore tecnico

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Assunzioni												
Cessazioni								1				1

A fronte di una cessazione, nessuna assunzione; il posto di responsabile settore tecnico è coperto dal geometra di cat. C

Andamento turn over commercio: nessuna assunzione

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Cessazioni commercio											1	1

Nell'ufficio suap, a fronte della cessazione di un dipendente, è mobilitato un dipendente della vigilanza

Dall'analisi sopra riportata si ravvisa una politica del personale orientata nell'ultimo decennio, a forti risparmi sulla spesa del personale, che hanno determinato, allo stato, l'esistenza del settore di pl con in forze un solo agente di pl, il settore operaio con 3 unità di personale in meno e, più in generale tutti i servizi con personale non in numero sufficiente.

Parte seconda analisi delle cessazioni 2018/19/20/21 e calcolo dei limiti di spesa assunzionale

Analisi delle cessazioni del 2018 e delle cessazioni previste per il triennio 2019/21

categoria	2018	servizio	2019	servizio	2020	servizio	2021	servizio
a								
b					n. 2	1 ufficio protocollo e 1 ufficio tributi		
c	n.1	ufficio commercio	n. 1	1 Ufficio Ragioneria				
d								
tot	1		1		2			

Criteri di calcolo spesa per cessazioni e assunzioni.

Al fine del calcolo della spesa per cessazioni ed assunzioni, viene presa in considerazione, per i dipendenti già cessati la spesa nel suo complesso come da retribuzione lorda (CC. Lombardia n. 71/2017/PAR) per le previsioni di cessazione e di assunzione, lo stipendio tabellare della categoria di ingresso, come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità. Gli oneri accessori infatti hanno incidenza diversa per il personale in regime di TFS o di TFR.

Le posizioni di livello economico oggetto di progressione orizzontale non sono state considerate nel calcolo perché le assunzioni dall'esterno avvengono nella prima posizioni di ingresso e comunque la differenza stipendiale è reperita in misura maggiore sul fondo del salario accessorio.

TABELLA CON STIPENDIO TABELLARE ANNUO PER CATEGORIA INIZIALE COMPRENSIVO DI TREDICESIMA E INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

cat	Tabellare da ccnl con ind. Vac contr. Tab. C	tredicesima	Importo annuo con tredicesima
A	17.060,97	1421,75	18482,72
B1	18.034,07	1502,84	19536,92
B3	19.063,80	1588,65	20652,45
C	20.344,07	1.695,34	22.039,41
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
D3	25.451,86	2120,99	27572,85
DIRIGENTE			43.625,66

Calcolo spesa cessazioni personale

	cat	2018	cat	2019	cat	2020	cat	2021
	1 C	32906,22	1 c	22039,41				
					2 b	39073,84		
totale		(32.906,22)		22039,41		39073,84		

PERSONALE NON DIRIGENTE CALCOLO SPESA PER ASSUNZIONI

	2016	2017	Dal 2018	2019	2020	2021
	75% spesa cessati 2015 (DM 24/7/2014) + resti triennio 2013-2015	75% spesa cessati 2016 (DM 24/7/2014) + resti triennio 2013-2015	75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati anno precedente (+ resti triennio antecedente l'anno di riferimento)	100% spesa cessati anno precedente (+ resti triennio antecedente l'anno di riferimento)	100% spesa cessati anno precedente (+ resti triennio antecedente l'anno di riferimento)
n. e Spesa cessati anno	Cessati: nessuno	cessazioni anno 2017: € 30.271,31 € 33.158,00	cessazioni anno 2018: € 32.906,22	Previste cessazioni anno 2019: € 22.039,41	Previste cessazioni anno 2020: € 19.536,92 € 19.536,92	Previste cessazioni anno 2021
Spesa cessati anno precedente	anno 2015 € 45.392,76	Anno 2016 0	Anno 2017 Euro 55.861,48	Anno 2018- Euro 32.906,22	Anno 2019 Euro 22.039,41	Anno 2020 Euro 39.073,84
Calcolo percentuale di spesa per assunzioni + resti	75% spesa cessati <u>34044,57</u>	75% spesa cessati 0 + resti triennio 14/16: <u>34.044,57</u>	75% spesa cessati 22.703,48 (75% di € 30271,31+ 33158,00 100% per assunzione agente pl + resti triennio 15/17: 34.044,57 Tot spesa per	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio 16/18 Tot spesa per assunz. 88.767,70	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio 17/19 Tot spesa per assunz. 110.807,10	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio 18/20 Tot spesa per assunz. € 94.019,47

			assunz. € <u>89.906,05</u>			
	RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.				

Personale polizia locale calcolo limite di spesa 2018

2017	2018
Cessati 1 33.158,00	Previste cessazioni 0
	100% spesa per cessazioni anno 2017

Limite di spesa dal 2019

A decorrere dal 2019 considerato che le assunzioni del personale dipendente sono effettuabili nei limiti del 100% della spesa per cessazioni, non sono più apprezzabili le distinzioni tra personale della polizia locale e restante personale, potendosi procedere al turn over nell'ambito del 100% della spesa per cessazioni.

Le previsioni del piano dei fabbisogni già adottato e necessità di revisione

Il piano dei fabbisogni adottato con deliberazione n. 87 del 26/07/2017 poi modificata con delibera di G.C. n. 26 del 12/03/2018 prevedeva le seguenti assunzioni:

	Tabellare 13° e ivc
1 operaio cat. A 18 ore	9.241,36
1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D (18 ore)	23.980,09
1 Agente di polizia locale cat. C	22.039,41 + ind vigilanza
1 operatore specializzato servizi amministrativi Cat. Protette cat b1 (18 ore)	9.768,46

Alla luce delle considerazioni sopra espresse nei limiti di spesa previsti nel triennio si stabilisce come segue il piano dei fabbisogni 2019/21 e al contempo si aggiorna il piano 2018/19/20 anche con riferimento al 2018.

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2018 E 2019/21

Prospetto di assunzioni a tempo indeterminato

	Settore Amm.vo demografico	Settore Tecnico	Settore Vigilanza	Settore Finanziario	tot
d					

c			1 a tempo pieno	2 (1 a tempo pieno e 1 part time 18 ore)	3
b		1 coll amm.vo (cat. Protetta) a tempo pieno			1
a		2 (1 tempo pieno e uno part time 30 ore)			2

Prospetto dei profili professionali previsti nel piano dei fabbisogni

Profili di categoria C

<u>Profili tecnici:</u>	<u>Profili amministrativi contabili:</u>	<u>Profili area di vigilanza</u>	
	2 (1 a 36 ore e 1 a 18 ore) da destinare ai servizi finanziari	1 Agente di pl	
0	2	1	3

Profili di categoria b

<u>Profili esecutori tecnici:</u>	<u>Profili amministrativi contabili:</u>	<u>Profili area di vigilanza</u>	
1 (1 a 36 ore cat. protetta)			
1			1

Profili di categoria a

Profili ausiliari tecnici:	Profili amministrativi contabili:	Profili area di vigilanza	
2 (1 a 36 ore e 1 a 30 ore)			
2			2

La dotazione organica teorica

Posto che gli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo impongono il superamento della dotazione organica come elenco di posti, sostituendola con il concetto di dotazione organica finanziaria, che per gli enti locali coincide con le possibilità assunzionali previste dalle norme vigenti, si è ritenuto opportuno tradurre in termini finanziari la dotazione organica teorica approvata da ultimo con deliberazione n. n .87 del 26/07/2017.

LIMITI SPESA DI PERSONALE: Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013						
RIFERIMENTI		Art. 1, c.557- quater, legge n. 296/2006 e smi Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015				
Valore medio triennio 2011-2013	2018	2019	2020	2021		
977.898,51	917.249,00	917.249,00	917.249,00	917.249,00		

In ogni caso la spesa per la copertura della dotazione organica teorica non può travalicare i limiti finanziari di spesa generale di personale che va contenuta entro il valore medio triennio 2011 2013 che è pari a **977.898,51**

Pertanto il complesso di spese di personale nelle componenti considerate e quindi comprensivo di tempo indeterminato e forme flessibili, nonché di collaborazioni, non può essere superiore a 977.898,51

Prospetto numerico cessazioni e assunzioni

	d3	d1	c	b3	b1	a	polizia locale	totale
2017 cessazioni						1	1	2
2018 assunzioni			2		1	2	1	6
2018 cessazioni			1					1
2019 assunzioni								
2019 cessazioni			1					1
2020 assunzioni								

2020 cessazioni					2			2
2021 assunzioni								
2021 cessazioni								

Nel prospetto seguente si mettono a raffronto le cifre totali per cessazioni nel periodo 2017/20 e assunzioni nel periodo 2018/21 per verificare da un punto di vista della sostenibilità sul bilancio della spesa per assunzioni a fronte del venir meno della correlativa spesa per cessazioni degli anni precedenti.

Spesa totale cessazioni periodo 2017 2020	Spesa totale assunzioni esterne 2018 2021	Totale spesa assunzioni Periodo 2018 /2021
157.448,78	108.520,40	108.520,40

Le categorie protette

Le persone con disabilità in età lavorativa (che abbiano compiuto i 18 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile) e disoccupate possono essere assunte presso i datori di lavoro pubblici purché appartenenti ad una delle seguenti categorie:

- invalidi civili (persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali o portatrici di handicap intellettuale) con un riconoscimento di invalidità superiore al 45%, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'art. 1 – comma 1 della Legge n. 222/1984. L'art. 2 del Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act) modifica l'art. 1 – comma 1, lettera a) della legge n. 68/99 ampliando la platea degli aventi diritto alle persone la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale, a meno di un terzo (percettori di assegno ordinario di invalidità di cui all'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222);
- invalidi del lavoro (con un riconoscimento di invalidità INAIL superiore al 33%);
- non vedenti (persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi);
- sordi (persone colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio (con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra).

Situazione Comune di Luco dei Marsi

- N° dipendenti a base di computo: 18
- Quota di riserva disabili (art. 3 L. 68/1999): 1
- N° disabili in forza: 0
- Scopertura 1

Con riferimento agli obblighi assunzionali di categorie protette, queste avverranno nell'ambito delle linee strategiche delineate, con preferenza per profili amministrativi di supporto agli uffici, e preferibilmente per le categorie per le quali è previsto come requisito di accesso il solo titolo della scuola dell'obbligo.

I contratti flessibili

In generale si constata l'uso di contratti flessibili nei limiti di spesa consentiti.

Va ricordato che i contratti flessibili verranno utilizzati per esigenze temporanee e sostitutive quali esemplificativamente:

- Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
- Servizi oggetto di riorganizzazione con possibile previsione di una futura esternalizzazione, con particolare riguardo ai servizi d'ambito, per il tempo necessario all'avvio della gestione d'ambito o della gestione definitiva scelta dall'Ente.
- Esigenze straordinarie non riconducibili agli ordinari fabbisogni dell'Ente a carattere stabile.

Limite di spesa contratti flessibili: € 23.789,00

Limite di contratti flessibili attivabili: 20% del n. del personale a tempo indeterminato (tra il personale a tempo indeterminato non si conta il segretario e i dirigenti ex art 110 comma 1 tuel)

N massimo contratti flessibili attivabili 4 su 18 dipendenti a tempo indeterminato.

E' previsto un riordino dei capitoli di spesa riferito ai contratti flessibili, in modo da garantire una maggiore velocità di gestione, in base alle esigenze eccezionali e temporanee che di volta in volta si dovessero verificare oltre a quelle già sopra esemplificate.

COMUNE DI LUCO DEI MARSI

Provincia di L'AQUILA

Viale Duca degli Abruzzi, 1,
67056 Luco dei Marsi (AQ)

Tel. 0865-1855142 - Fax 0865-1858358 - e-mail: municipio@luco.it
www.comune.lucodeimarsi.aq.it - P.IVA 00789780667

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 22
Data 21.09.2018

OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione Giunta Comunale del 20.09.2018 in merito al controllo di compatibilità ex art.19, comma 8, legge n.448/2001 del fabbisogno di personale a seguito aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 e del piano triennale 2019/2021.

Il sottoscritto dott. Silvestro ROMAGNOLI, Revisore dei Conti del Comune di Luco dei Marsi (AQ) per il triennio 2015-2017, nominato con deliberazione consiliare n. 16 del 21.10.2015, esecutiva;

- Visto l'art.39, commi 1 e 19, della legge 27.12.1997 n.449, recante disposizioni in ordine alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata della relativa spesa;
- Visto l'art.19, comma 8, della legge 28.12.2001 n.448 ai sensi del quale questo organo, a decorrere dall'anno 2002, deve accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della legge 27.12.1997 n.449, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- Viste le vigenti disposizioni legislative disciplinanti le limitazioni di spesa in tema di personale da parte degli enti locali sottoposti alle regole del pareggio di bilancio, ed in particolare l'art.1, comma 561, della legge 27.12.2006 n.296;
- Visto altresì l'art.3 comma 5 bis del D.L.n.90/2014 convertito nella Legge 114 dell'11/08/2014 il prevede che gli enti sottoposti al rispetto del patto di stabilità interno 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 del decreto stesso ossia del triennio 2011-2013;
- Visto che il Comune di Luco dei Marsi ha rispettato il Pareggio di Bilancio per l'anno 2017 e lo sta rispettando anche per il 2018;
- Visto il programma del fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020, approvato con delibera giunta n.26 del 12.03.2018;
- Preso atto che negli anni 2015/2018 si sono avute cessazioni di personale a tempo indeterminato per collocamenti a riposo e dimissioni volontarie e anche nel triennio 2019/2021 sono previste ulteriori cessazioni;
- Visto l'articolo 9, comma 28 D.L.78/2010 convertito in L.122/2010 che disciplina il ricorso alle assunzioni flessibili;
- Vista la proposta dell'Ente sulla materia in oggetto, che prevede di assumere nel triennio 2018/2020 e triennio 2019/2021 personale a tempo indeterminato:

1 Per il settore tecnico: n.1 collaboratore amministrativo B (categoria protetta) a tempo indeterminato e a tempo pieno (36/36), n. 2 unità cat. A di cui n. 1 a tempo

- Indeterminato e a tempo pieno (36/36) e n. 1 a tempo indeterminato e a tempo parziale (30/36);
 - 2. Per il settore vigilanza: n. 1 agente di Polizia Locale Cat. C a tempo indeterminato e a tempo pieno (100%),
 - 3. Per il settore finanziario: n.2 unità categoria C di cui 1 unità a tempo pieno 36/36 e 1 unità a tempo parziale (18/36).
- Vista la proposta dell'ente sulla materia in oggetto, che prevede di assumere nel triennio 2018/2020 e triennio 2019/2021 personale a tempo determinato:
 1. Per il settore di vigilanza n. 2 agenti di polizia locale a tempo parziale
 2. Per i servizi istituzionali n. 1 unità cat. C a tempo parziale ai sensi dell'articolo 90 del TUEL
 - Visto il prospetto di spesa per i posti da ricoprire;
 - Viste le vigenti disposizioni legislative disciplinanti le limitazioni di spesa in tema di personale da parte degli enti locali;
 - Vista la delibera consiliare di approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio 2018/2020;

Evidenziato che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D.Lgs. 18.8.2000 n.267;

Vista l'attestazione resa da parte del Responsabile del settore finanziario con il quale conferma che la spesa suddetta rientra nei limiti del valore medio del triennio 2011/2013;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000, dai competenti funzionari comunali,

ACCERTATO

- Che la proposta dell'ente sulla materia in oggetto, che prevede, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale triennio 2018/2020 e triennio 2019/2021, di assumere personale a tempo indeterminato:
 1. Per il settore tecnico: n.1 collaboratore amministrativo B (categoria protetta) a tempo indeterminato e a tempo pieno (36/36), n. 2 unità cat. A di cui n. 1 a tempo indeterminato e a tempo pieno (36/36) e n. 1 a tempo indeterminato e a tempo parziale (30/36);
 2. Per il settore vigilanza: n. 1 agente di Polizia Locale Cat. C a tempo indeterminato e a tempo pieno (100%),
 3. Per il settore finanziario: n.2 unità categoria C di cui 1 unità a tempo pieno 36/36 e 1 unità a tempo parziale (18/36) è compatibile con il rispetto del vincolo della spesa per il personale imposto dalla vigente normativa in materia (articolo 1, comma 557-quater, della L.296/2006, introdotto dal D.L. 90/2014 e convertito in L. 114/2014) in quanto la spesa prevista per tale assunzione non supera il limite di spesa con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, pari ad € 977.898,51;
- Che la proposta dell'ente sulla materia in oggetto, che prevede, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale triennio 2018/2020 e triennio 2019/2021, di assumere personale a tempo determinato:
 1. Per il settore di vigilanza n. 2 agenti di polizia locale a tempo parziale
 2. Per i servizi istituzionali n. 1 unità cat. C a tempo parziale ai sensi dell'articolo 90 del TUEL è compatibile con il rispetto del vincolo della spesa per il personale imposto dalla vigente normativa in materia (articolo 9, comma 28 D.L. 78/2010 in L. 122/2010) in quanto la spesa prevista per tali assunzioni non supera il limite di spesa sostenuto nell'anno 2009 o media 2007/2009 pari ad € 23.789,00;

ESPRIME

- In considerazione del rispetto dei vincoli in materia di spese di personale, parare favorevole sulla proposta di delibera in oggetto;

Letto, approvato e sottoscritto.

Luco del Marai, 21.09.2018

L'organo di revisione economico-finanziaria
(Dott. Silvestro ROMAGNOLI)



Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
(f.to dott.ssa Marivera De Rosa)



IL SEGRETARIO COMUNALE
(f.to dott. Francesco Del Pinto)

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

ATTESTA

- **Che la presente deliberazione:**

E' stata affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal
- 5 OTT 2018 come prescritto dall'art. 124, comma 1, D.Lgs n. 267/00 (n.
562 Reg. Pub.);

E' stata comunicata con lettera n. 8785 in data - 5 OTT 2018 ai signori
capigruppo consiliare come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs n. 267/00;

IL SEGRETARIO COMUNALE
(f.to dott. Francesco Del Pinto)

- **Che la presente deliberazione e' divenuta esecutiva il** - 5 OTT 2018

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

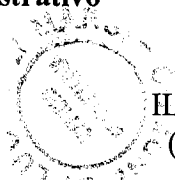
perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/00);

Li - 5 OTT 2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
(f.to dott. Francesco Del Pinto)

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Luco dei Marsi, Li - 5 OTT 2018



IL SEGRETARIO COMUNALE
(dott. Francesco Del Pinto)

[Handwritten signature]