



COMUNE DI PROCIDA

Città Metropolitana di Napoli

ORIGINALE

## Deliberazione della Giunta Comunale

N°52 dell' 8 Marzo 2021

**Oggetto: Programmazione fabbisogno del personale triennio 2021-2023 e piano assunzionale 2021-2023. PROVVEDIMENTI.**

L'anno duemilaventuno, il giorno OTTO del mese di MARZO alle ore 13.45 nella sala delle adunanze del Comune, convocata con appositi avvisi, la GIUNTA COMUNALE si è riunita con la presenza dei signori:

NOME E COGNOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
Raimondo AMBROSINO	SINDACO	x	
Giuditta LUBRANO LAVADERA	ASSESSORE	X Presente a distanza in videoconferenza	
Rossella LAURO	ASSESSORE	x	
Lucia MAMELI	ASSESSORE	x	
Leonardo COSTAGLIOLA	ASSESSORE		x

Assiste alla seduta il Segretario Generale Dr.ssa Virginia Terranova.

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

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- Che giusta D.G.C. n. 164 del 10.12.2020 è stata modificata la D.G.C. n. 67 del 05.06.2020 relativa alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022, acquisita da parte della Direzione centrale per gli Uffici territoriali del Governo e per le Autonomie locali presso il Min. Interno- Ufficio VII Affari degli Enti Locali in data 10.12.2020, dunque in tempo non utile per il perfezionamento dell'iter procedimentale da parte della Commissione ministeriale competente, come da documentazione agli atti;
- che, pertanto, si ravvisa l'urgenza di approvare la nuova programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 ed in particolare il piano assunzioni anno 2021;
- che il Responsabile del Settore FINANZIARIO ha provveduto alle verifiche preliminari e propedeutiche alle procedure assunzionali, come da documentazione agli atti e che attualmente l'ente opera in regime di esercizio provvisorio ex art. 163 T.U.E.L. ss.mm.ii.;

Richiamati:

- la delibera di Consiglio comunale n. 36 in data 9 settembre 2020, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- la delibera di Consiglio comunale n. 37 in data 9 settembre 2020, esecutiva, con cui è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;
- la delibera di Giunta comunale n. 139 in data 28 ottobre 2020, esecutiva, con cui è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2020-2022;

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

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

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

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo*

*le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

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

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

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

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

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

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione*

*complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

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

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

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

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

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

Atteso che per gli Enti strutturalmente deficitari e/o in condizione di pre-dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno, cui il presente provvedimento va trasmesso ai fini della relativa approvazione (art. 243 T.u.e.l.);

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

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

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano

triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente, prevedendo che i Comuni, ai sensi del DPCM 17/03/2020, devono determinare il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, ridotte dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell'ultima delle tre annualità;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;

Visto l’allegato prospetto sub C con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e atteso che:

- il Comune di Procida rientra nei Comuni della fascia f), oltre i 10.000 abitanti, con il citato rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti definito nella soglia massima del 27%;
- che le citate entrate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità ammontano per l’anno 2017 a 6.929.927,54 euro, nell’anno 2018 a 8.422.663,26 euro e per l’anno 2019 a 8.570.141,87 euro con una media di 7.974.244,22 euro; che il valore del rapporto tra spesa complessiva di personale e media entrate correnti di cui sopra è pari al 21,37%;
- che il valore soglia del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti (art. 4 DPCM 17/03/2020), per il Comune di Procida è il già menzionato 27%;
- che, conseguentemente, per l’Ente può essere previsto, per assunzioni a tempo indeterminato, un incremento teorico pari al 5,63% rispetto a 7.974.244,22, per complessivi euro 448.949,95;

Dato atto, ancora, che per il Comune di Procida con n.48 dipendenti (compresi n. 3 assunti ai sensi dell’art.110, comma 1,del TUEL) di cui 12 a part-time al 50% ,a fronte di 10.288 abitanti al 31/12/2020, il rapporto medio dipendenti-popolazione è largamente inferiore a quanto stabilito, in ultimo, per quanto riguarda gli Enti dissestati, dal Decreto del Ministero dell’Interno del 14/04/2017 essendo pari a 66 unità;

Verificato che:

- la spesa media del personale nel triennio 2011-2013 è attestata ad E 3.083.504,50 al netto delle spese non computabili, costituente il limite di tetto di spesa di riferimento per l’anno 2020;
- L’Ente ha rispettato il "pareggio di bilancio" per l’anno 2020,
- per quanto riguarda l’anno 2021, l’importo della spesa di personale previsto nel Bilancio di previsione risulta inferiore ai limiti di legge;

Dato atto:

- che, al netto delle spese escluse, la spesa del personale risultante dal PRECONSUNTIVO 2020 è pari ad euro: 1.822.699,70;

che, al netto delle spese escluse, la spesa del personale prevista per il 2021-2023 è pari a:

- Anno 2021: euro 1.768.978,04
- Anno 2022: euro 1.712.538,78
- Anno 2023: euro 1.712.538,78

- che la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nell’esercizio 2009 è pari a complessivi euro 389.061,98;

Visto l’art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

*“28. A decorrere dall’anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all’articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all’articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell’anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri*

*di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”*

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

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

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;*

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate ed in considerazione della programmazione dell'ente e delle specifiche esigenze organizzative è necessario programmare per l'anno 2021 le seguenti assunzioni, in parte confermando l'assetto dell'anno 2020,

Ritenuto necessario, pertanto, definire il fabbisogno di personale, con la modifica della dotazione organica;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Rilevato che, ai fini della coerenza con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, questo organo ha verificato con i titolari di P.O., come da documentazione agli atti, le reali esigenze in termini di risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dei Servizi e degli Uffici cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, anche in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, in funzione del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;

Evidenziato che:

-da queste analisi è emersa la consapevolezza da parte di tutti i Capisezione che con la costante diminuzione di personale i Servizi dell'Ente hanno, fin qui, risentito in tempestività ed efficienza;

- In relazione a tali analisi l'A.C. ritiene che, gradualmente, insieme al rafforzamento di alcuni settori strategici, come quelli legati all'Edilizia privata, con le collegate problematiche delle sanatorie ambientali, all'Assetto del territorio, alla tutela ambientale e paesaggistica ed ancora, il settore LL.PP. e quello dei Servizi Finanziari, con la individuazione di nuove figure professionali, va anche impostato un lavoro di formazione professionale delle risorse umane per dare nuove motivazioni e competenze alle stesse con il miglioramento dei servizi erogati ai cittadini ;

-L'Ente nel triennio 2021-2023 sarà chiamato ad un profondo rinnovamento organizzativo, non solo generazionale;

Dato atto anche che nel biennio trascorso sono cessati e diventati vacanti 10 posti presenti nel precedente assetto organico:

- nel 2019 vi è stata la cessazione del rapporto di lavoro n.3 Istruttori Direttivi Amministrativi, cat. DI e n. 2 Istruttori Direttivo contabile, Cat. DI;

- nel 2020 vi è stata la cessazione del rapporto di lavoro di un agente di Polizia Locale, Cat. CI; un usciere Cat. A; un istruttore direttivo amministrativo, Cat. DI, in forza all'UTC; è inoltre deceduto un dipendente Cat. CI.

Alla data odierna la consistenza della dotazione organica é composta da n. 48 posti, di cui 36 a tempo pieno e 12 part time al 50%, con 45 posti coperti e 3 vacanti {n.2 posti di Istruttore Direttivo tecnico e n. 1 Istruttore Direttivo contabile, tutti di Categoria DI coperti con affidamento a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL};

ATTUALE CONSISTENZA DOTAZIONE ORGANICA				
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
DI	Istruttore Direttivo Amministrativo	3	3	0
	Istruttore Direttivo contabile	1	0	1*
	Istruttore Direttivo Tecnico	2	0	2 *
	Specialista di Vigilanza	1	1	0

	TOTALE CAT. D I	8	5	3
C	Istruttore Amministrativo tempo pieno	7	7	0
	Istruttore Amministrativo part time 50%	8	8	0
	Agente Polizia Locale tempo pieno	16	16	0
	Istruttore tecnico-Geometra tempo pieno	2	2	0
	TOTALE CATEGORIA C	33	33	0
B1	Tempo pieno	3	3	0
	Part time 50%	4	4	0
	Custode Cimitero tempo pieno	1	1	0
	TOTALE CATEGORIA B	8	8	0
	TOTALE POSTI	48	45	3

Legenda:

Un asterisco indica n. 2 posti di Istruttore Direttivo Tecnico e n. 1 posto di Istruttore Direttivo contabile occupati al momento con personale assunto ex art. 110 comma I D.LGS.n.267/2000 in proroga.

Tutto ciò premesso, ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 e del relativo piano occupazionale 2021, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, programmando per il **triennio 2021-2023** il seguente **PIANO OCCUPAZIONALE**:

Assunzione di **n. 2 Istruttori Direttivi tecnici, cat. D1, a tempo pieno e determinato con conferimento di incarico ai sensi dell'art.110 del TUEL comma 1**, fino alla conclusione del mandato elettivo del Sindaco, fatti salvi eventi interruttivi, tramite selezione pubblica, a professionisti esterni, in possesso dei requisiti prescritti, che rivestiranno rispettivamente il ruolo di Responsabile Sezione LL.PP. e Responsabile Sezione Urbanistica.

Assunzione di **n. 2 Istruttori Direttivi tecnici, cat. D1, di cui uno rapporto a tempo pieno e determinato, l'altro a tempo parziale (50%) e determinato, assunti al di fuori della dotazione organica, con conferimento di incarico ai sensi dell'art.110 del TUEL comma 2**, tramite selezione pubblica, a professionista esterno, in possesso dei requisiti prescritti, fino alla conclusione del mandato elettivo del Sindaco, per garantire una specialistica collaborazione per lo sviluppo del progetto finanziato dalla Unione Europea, aderire al progetto GIFT Geographical Islands FlexibiliTy - finanziato dal programma Horizon 2020; si evidenzia che le due figure professionali esterne, di cui una già assunta nell'anno 2020, si rendono necessarie in considerazione della carenza all'interno dell'ente delle specifiche professionalità tecniche richieste per la realizzazione del progetto che mira, attraverso lo sviluppo di diverse soluzioni alternative, come, ad esempio, sistemi di energia virtuale, sistema di gestione energia, sistemi innovativi di accumulo che consentono sinergia tra reti elettriche, termiche e di trasporto, ad accrescere il tasso di penetrazione delle energie rinnovabili nella rete delle isole facendo diminuire anche l'emissione di gas effetto serra ed i costi per la comunità. **I costi per il personale esterno assunto e da assumersi ex art. 110 comma 2 T.u.e.l. in relazione al descritto progetto non sono a carico dell'ente, bensì già previsti nel budget e ne quadro economico progettuale ed in parte per l'anno 2020 sono stati già oggetto di relativa rendicontazione;**

Dei due incarichi ex art.110 comma 2 T.u.e.l. programmati per l'anno 2021, di cui uno, a tempo pieno e determinato già in essere dall'anno 2020, quello programmato a tempo determinato e parziale (50%- 18 ore) verrà esteso per le restanti 18 ore settimanali a fini dell'utilizzo presso il Settore Urbanistica, a mezzo selezione pubblica che consenta di individuare professionista esterno in possesso sia dei requisiti prescritti necessari per garantire una specialistica collaborazione per lo sviluppo del descritto progetto finanziato dalla Unione Europea sia delle competenze e professionalità necessarie alla gestione dei procedimenti del Settore Urbanistica.

Assunzione di **n. 1 Istruttore Direttivo tecnico cat. D1** a tempo pieno e indeterminato da assumere all'esito della procedura *RIPAM – CONCORSO UNICO TERRITORIALE PER LE AMMINISTRAZIONI DELLA REGIONE CAMPANIA*”, Corso-Concorso per la selezione, la formazione e l'assunzione di personale presso la Regione e gli Enti locali della Campania attivato mediante Convenzione tra amministrazione regionale e Forze PA finanziata mediante il POR-FSE 2014/2020, previa delega alla Commissione RIPAM dei compiti previsti dal decreto interministeriale del 16 maggio 2018;

Assunzione di **n. 2 Istruttore Direttivo contabile, Cat. D1, di cui:**

- **1 Istruttore Direttivo contabile, Cat. D1** già coperto mediante incarico a tempo determinato ai sensi dell'art.110, comma 1 del Dlgs.n. 267/2000 ad un professionista esterno, in possesso dei requisiti prescritti, individuato a mezzo selezione pubblica ed in servizio presso la Sezione dei Servizi finanziari;

- **1 Istruttore Direttivo contabile, Cat. D1** a tempo pieno e indeterminato da assumere all'esito

della procedura *RIPAM – CONCORSO UNICO TERRITORIALE PER LE AMMINISTRAZIONI DELLA REGIONE CAMPANIA*”, Corso-Concorso per la selezione, la formazione e l’assunzione di personale presso la Regione e gli Enti locali della Campania attivato mediante Convenzione tra amministrazione regionale e Formez PA finanziata mediante il POR-FSE 2014/2020, previa delega alla Commissione RIPAM dei compiti previsti dal decreto interministeriale del 16 maggio 2018;

Assunzione di n. **1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D 1** a tempo pieno e indeterminato all’esito della procedura *RIPAM – CONCORSO UNICO TERRITORIALE PER LE AMMINISTRAZIONI DELLA REGIONE CAMPANIA*”, Corso-Concorso per la selezione, la formazione e l’assunzione di personale presso la Regione e gli Enti locali della Campania attivato mediante Convenzione tra amministrazione regionale e Formez PA finanziata mediante il POR-FSE 2014/2020, previa delega alla Commissione RIPAM dei compiti previsti dal decreto interministeriale del 16 maggio 2018;

Assunzione di n. **1 Istruttore direttivo “specialista di vigilanza”, categoria “D” - posizione economica “D1”, Ufficiale di polizia locale** da assegnare, a tempo pieno e indeterminato, al **Settore Vigilanza- Polizia Locale**, mediante concorso pubblico e/o utilizzo di graduatorie valide di altri Enti;

Si programma, infine, la richiesta di assegnazione ai sensi dell'art. 1 commi 69 e 70 LEGGE 30 dicembre 2020, n. 178 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023 di **n.1 unità di personale cat. C a tempo determinato e pieno e/o parziale, in base alle risorse disponibili, per la durata massima di un anno, non rinnovabile, da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti agli adempimenti del beneficio previsto a valere sul fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico e in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.** Trattasi di risorsa necessaria al fine di consentire al comune di Procida di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

## ANNO 2022

Stante l’intenzione dell’Amministrazione di procedere al conferimento dei programmati incarichi ex art.110 comma 1 T.u.e.l. di **n. 2 Istruttori Direttivi tecnici, cat. D1**, tramite selezione pubblica fino alla conclusione del mandato elettivo del Sindaco, fatti salvi eventi interruttivi, a professionisti esterni, in possesso dei requisiti prescritti, che rivestiranno rispettivamente il ruolo di Responsabile Sezione LL.PP. e Responsabile Sezione Urbanistica, le dette assunzioni sono programmate anche per l’anno 2022.

## ANNO 2023

Stante l’intenzione dell’Amministrazione di procedere al conferimento dei programmati incarichi ex art.110 comma 1 T.u.e.l. di **n. 2 Istruttori Direttivi tecnici, cat. D1**, tramite selezione pubblica fino alla conclusione del mandato elettivo del Sindaco, fatti salvi eventi interruttivi, a professionisti esterni, in possesso dei requisiti prescritti, che rivestiranno rispettivamente il ruolo di Responsabile Sezione LL.PP. e Responsabile Sezione Urbanistica, le dette assunzioni sono programmate anche per l’anno 2022.

Con riserva di modifiche ed integrazioni successive per gli anni 2022-2023.

Atteso che il Comune di Procida presenta delle importanti carenze di personale in organico soprattutto nell’ambito tecnico considerata la complessità dei procedimenti in itinere nei settori LL.PP. ed

Urbanistica e le cessazioni di rapporti di lavoro verificatesi nell'ultimo triennio e previste anche per il triennio 2021-2023;

Esaminata la descritta programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 predisposta dal responsabile del personale sulla base delle direttive impartite da questo organo e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

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

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nell'allegato prospetto sub C è pari ad euro 1.977.085,32.

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021-2023 è **inferiore** alla spesa potenziale massima;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

Visto il proposito il parere del Revisore unico dei conti (verbale n. 1 del 05.03.2021) acquisito al prot.n. 4319 in data 08/03/2021, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Acquisiti i pareri favorevoli per quanto concerne la regolarità tecnica e contabile, resi dal Responsabile dei servizi interessati ex art. 49 D.lgs.n. 267/2000 ss.mm.ii. (T.u.e.l.) e conservati in originale agli atti,

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente redatto sulla base del piano occupazionale 2021-2023 come descritto in premessa e nel rispetto della normativa sopra richiamata tenendo conto delle reali esigenze organizzative dell'ente, (allegato B);

Accertato che sul presente provvedimento verrà espletata la procedura di informazione alle oo.ss.,

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime favorevole e palese

### DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023**, quale parte integrante e sostanziale-all.to A,
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, allegato B,
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale 2021-2023** dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come da attestazioni dei Responsabili di settore conservate agli atti,
6. di trasmettere il presente provvedimento alla Direzione centrale per gli Uffici territoriali del Governo e per le Autonomie locali presso il Min. Interno- Ufficio VII Affari degli Enti Locali al fine dell'avvio e perfezionamento dell'iter procedimentale di approvazione da parte della Commissione ministeriale competente, atteso che per gli Enti strutturalmente deficitari e/o in condizione di pre-dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno, cui il presente provvedimento va trasmesso ai fini della relativa approvazione (art. 243 T.u.e.l.);
7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, tramite sistema SICO entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano,
8. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

**DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

**Oggetto: Programmazione fabbisogno del personale triennio 2021-2023 e piano assunzionale 2021-2023. PROVVEDIMENTI**

**PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA (artt. 49, 147, 147bis T.U.E.L. N. 267/2000 e ss.mm.ii.)**  
I<sup>a</sup> SEZIONE

si esprime parere FAVOREVOLE  
 si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo: \_\_\_\_\_

Li 01.03.2021

 **IL RESPONSABILE**  
~~SERVIZIO FINANZIARIO~~ **RESPONSABILE**  
~~Dr. Giovanni Marino~~ **Giovanni Marino**

**PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE (artt. 49, 147, 147bis T.U.E.L. N. 267/2000 e ss.sm.ii)**  
SEZIONE SERVIZI FINANZIARI

si esprime parere FAVOREVOLE  
 si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo: \_\_\_\_\_  
 atto estraneo al parere contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'Ente.

Li 01.03.2021

 **IL RESPONSABILE**  
~~Dr. Giovanni Marino~~ **Dr. Giovanni Marino**  
~~IL RESPONSABILE~~ **IL RESPONSABILE**  
~~SERVIZIO FINANZIARIO~~ **SERVIZIO FINANZIARIO**  
**Giovanni Marino**

**ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA**  
SEZIONE SERVIZI-FINANZIARI

Codice n° \_\_\_\_\_ Cap. PEG n° \_\_\_\_\_ Art. \_\_\_\_\_  
Competenza/anno \_\_\_\_\_  
Rif. Ex cap. n° \_\_\_\_\_

Prenotazione Impegno di spesa (ex art. 183-co. 3 del T.U.E.L. n. 267/00 e ss.mm.ii.) n° \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_  
Assunzione Impegno di spesa (ex art. 183co.1 e 6 del T.U.E.L. n. 26700 e ss.mm.ii.) n° \_\_\_\_\_ per € \_\_\_\_\_

si attesta che esiste la copertura finanziaria.  
 atto estraneo alla copertura finanziaria

Li 01.03.2021

 **IL RESPONSABILE**  
**SERVIZIO FINANZIARIO** **IL RESPONSABILE**  
**Giovanni Marino** **Dr. Giovanni Marino**

**FUNZIONI CONSULTIVE**

Ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., si ritiene .....

.....  
.....  
.....  
.....

Li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**



Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO  
(Dr Raimondo AMBROSINO)



IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott.ssa Virginia TERRANOVA)

Della su esecutoria viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi come previsto dall' art.124 T.u.e.l. dandone contestuale comunicazione ex art. 125 T.u.e.l. ai Capigruppo consiliari.  
Procida, 8 Marzo 2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott.ssa Virginia TERRANOVA)

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

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

Diventa esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 Dlgs 267/2000e ss.mm.e.ii.)

X È stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 Dlgs 267/2000e ss.mm.e.ii.)

Procida, 8 Marzo 2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott.ssa Virginia TERRANOVA)