CITTA' DI BENEVENTO

Numero Interno 43 del 18-02-2019

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE DI BENEVENTO

N. 40 del 13-03-2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO FABBISOGNI PERSONALE TRIENNIO 2019 2021 - D. LGS. N.75/2017 E LINEE DI INDIRIZZO MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 8 MAGGIO 2018

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **tredici** del mese di **marzo** alle ore **09:30** nella sala Giunta di Palazzo Mosti, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con la partecipazione dei signori:

		Presenza
On. Mario Clemente MASTELLA	**Sindaco**	**Presente**
Avv. Mario PASQUARIELLO	**Assessore**	**Presente**
Dott. Luigi AMBROSONE	**Assessore**	**Presente**
Dott. Oberdan PICUCCI	**Assessore**	**Assente**
Dott.ssa Maria Carmela SERLUCA	**Assessore**	**Assente**
Rag. Antonio REALE	**Assessore**	**Assente**
Avv. Felicita DELCOGLIANO	**Assessore**	**Presente**
Proff.ssa Rosa DEL PRETE	**Assessore**	**Presente**
Dott. Luigi DE NIGRIS	**Ass. Vice Sindaco**	**Presente**
Sig.ra Anna ORLANDO	**Assessore**	**Presente**

Totale: Presenti n. 7 - Assenti n. 3.

Partecipa in qualità di Segretario Generale Dott.ssa Maria Carmina COTUGNO con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97 T.U. 267/2000).

Il Presidente On. Mario Clemente MASTELLA, nella sua qualità di Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha approvato il provvedimento entro riportato.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
On. Mario Clemente MASTELLA

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Carmina COTUGNO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del d.lgs n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa

CITTA' DI BENEVENTO

Assessorato:	Ufficio: PERSONALE	Proponente:

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA N. 43 DEL 18-02-2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO FABBISOGNI PERSONALE TRIENNIO 2019 2021 - D. LGS. N.75/2017 E LINEE DI INDIRIZZO MINISTERO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 8 MAGGIO 2018

PREMESSO che l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n.449, dispone che "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", tenendo in considerazione anche le assunzioni obbligatorie;

VISTO

l'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m. in base al quale l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione è improntata al fine di:

a. "*accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;*
b. *razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;*
c. *realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichici";*

- l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m. a mente del quale *"Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate ... previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali*

rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. ..";

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "*funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità*";

DATO ATTO che, per quanto disposto **dall'art. 91, comma 1, del D.Lgs. 267/2000**, "*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" e che "gli organi di vertice delle amministrazioni 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 di personale";*

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 91, comma 2, del richiamato D.Lgs. 267/00, gli Enti Locali ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per le nuove assunzioni, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con processi di riordino o di trasferimento di funzioni;

VISTO l'art. 39, commi 2-*bis*, 3 e 3-*ter* della Legge 449/97, così come introdotti dall'art. 20, comma 1 della Legge 488/99, che fissano quali principi rilevanti per gli enti locali:

- *la programmazione delle assunzioni sulla base dei risultati quantitativi di riduzione delle spese raggiunti nell'anno precedente;*
- *la definizione preliminare dei bisogni e delle necessità da soddisfare, con particolare riguardo all'introduzione di nuove professionalità;*
- *la coerenza della politica delle assunzioni con gli obiettivi di riforma organizzativa e riqualificazione funzionale delle amministrazioni;*

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nelle Amministrazioni Pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione della finalità di buon andamento ed efficienza della pubblica amministrazione, previa verifica degli effettivi fabbisogni e consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative poiché una corretta determinazione costituisce il presupposto necessario per un'efficace politica del personale e deve essere coerente con la programmazione triennale ed annuale del fabbisogno del personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;

VISTI gli artt. 89 e 91del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che riconoscono l'autonomia regolamentare degli enti in materia di dotazioni organiche e loro consistenza complessiva e vincolano gli organi di vertice delle amministrazioni "*alla programmazione triennale del fabbisogno del personale comprensivo di tutte le unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";*

PRESO ATTO che il legislatore nazionale, in un'ottica di contenimento della spesa di personale degli enti locali, ha introdotto obblighi di rideterminazione delle dotazioni organiche diretti a ridurre il divario tra le dotazioni organiche vigenti e il personale in servizio ed in particolare, l'art. 1 c. 93 della L. 311/2004 ha stabilito che le disposizioni relative alla riduzione della spesa delle dotazioni organiche delle amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo "*costituiscono principi e norme di indirizzo*" per le autonomie locali che "*operano le riduzione delle rispettive dotazioni organiche secondo l'ambito di applicazione da definire con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al c. 98*";

VISTO il D.P.C.M. del 15/02/2006 il quale chiarisce che *"le modalità di rideterminazione devono essere finalizzate alla riduzione del divario esistente tra la dotazione e personale in servizio. Le amministrazioni, nell'effettuare la predetta rideterminazione non possono comunque operare incrementi alle dotazioni vigenti" (art. 2, c. 2);*

DATO ATTO che con propria deliberazione n. 179/2018 questo Ente ha effettuato la determinazione della dotazione organica, ai sensi delle previsioni dell'art. 1, comma 93, della Legge 20/12/2004 n. 311;

RICHIAMATA tale deliberazione n. 179/2018 con la quale si è proceduto anche alla revisione ed integrazione del piano dei fabbisogni del personale e alla programmazione delle assunzioni per il triennio 2018/2020, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, con riferimento al personale in servizio e alle unità da assumere al fine di sopperire alle cessazioni intervenute;

VISTA la legge 27 dicembre 2006 n. 296, che prevede all'art. 1, comma 557 che le autonomie regionali e locali sottoposte al patto di stabilità interno concorrono al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica fissati nellalegge stessa ai commi da 655 a 695 assicurando la riduzione della spesa di personale e garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratico-amministrative, stabilendo i seguenti principi:

a) *riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*
b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;*

EVIDENZIATO CHE

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi

gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

- a) "… *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*" (art.4 comma 2);
- b) "*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*" (art.4, comma 3);
- c) "*Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge*" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- La corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si affermache "*la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ……. e 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*", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);
- Entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo (ossia entro il 25/09/2018) le pubbliche amministrazioni debbano adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincolifinanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP esia

per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001).

- L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che "… *In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*", mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che "*la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente*", precisando quindi che "*Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati*";

Atteso che

- con delibera di G.C. n. 225 del 13.11.2018 l'Ente ha aderito al progetto RIPAM - Concorso unico territoriale per le amministrazioni della Regione Campania, finalizzato allo svolgimento di procedure concorsuali (corso concorso) per il reclutamento di personale da impiegare nelle amministrazioni della Regione Campania aderenti;
- a tal fine ha approvato e successivamente sottoscritto l'Accordo di collaborazione ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990 n.241demandando a successivo provvedimento l'aggiornamento del Piano triennale di fabbisogno del personale 2019 - 2021 del Comune di Benevento;
- ad oggi alcuna comunicazione è pervenuta in merito all'Ente che, pertanto, procederà autonomamente salvo l'avvio delle attività da parte del FORMEZ, nel cui caso si demanderà ad esso l'assunzione dei profili specialistici previsti nel Piano assunzionale 2019 fatta eccezione per quelli per i quali esistono graduatorie già formate dall'Ente ed all'uopo utilizzabili;

RILEVATO che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- In data 03.09.2018 con prot. n. 76126, è stato richiesto ai dirigenti a proporre, le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, anche alla luce del nuovo assetto organizzativo dell'Ente, ed al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4, con l'evidente fine di centrare il reale fabbisogno professionale sul piano quantitativo e qualitativo, con l'intento di perseguire l'obiettivo di realizzare un'amministrazione moderna che, in ragione del limitato ricambio generazionale, sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future.
- Con la stessa nota si raccomandava agli stessi, al fine di conseguire tale scopo, in relazione della stretta connessione tra pianificazione e pianificazione dei risultati di ragionare per "prodotti" delle attività da svolgere, con l'indicazione per ciascuno di questi prodotti del necessario input di risorse umane in termini di:
    - qualità: cioè valutazione della competenza necessaria, da tradurre in profilo professionale;

- quantità: ore di lavoro necessarie per garantire, nell'anno, lo standard di produzione da definire.

CONSIDERATO, poi, 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, dalla 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 557- quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114che correla il limite per il contenimento della spesa del personale al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della citata disposizione (triennio 2011-2013);
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;

- in relazione ai suddetti vincoli:
  a) 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, e 9 e 10) da parte del dirigente del settore Gestione Economica;
  b) con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 è approvato con il presente provvedimento;
  c) con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti da 7) a 8):
     - effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze, è risultato che presso il Comune di Benevento non risultano eccedenze di personale;

- risulta approvato il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Benevento;

- Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore per la copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente, ed in particolare per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale;

RILEVATO che le facoltà assunzionali sono state oggetto di diverse normative e conseguenti orientamenti giurisprudenziali di cui si richiamano i principali riferimenti:

- l'art 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114 dispone che l'aliquota di turn-over applicabile rispetto all'anno precedente, rispetto al quale gli enti locali sottoposti al patto di stabilità possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, è fissata nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari all' 80% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente per il 2016-2017e del 100% a decorrere dal 2018;

- l'art. 3, comma 5 quater del suindicato D.L. n. 90/2014, dispone che, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli Enti locali, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25%, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dall'1/1/2014, nel limite dell'80% per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dall'anno 2015;

- l'art. 1, comma 424, della Legge n. 190 del 23/12/2014 (legge di stabilità 2015), prevede che gli enti locali destinano i budget assunzionali degli anni 2015 e 2016, riferiti alle cessazioni 2014 e2015, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori diconcorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità inesubero coinvolte nei processi di mobilità delle Province e delle Città Metropolitane;

- l'art.1, comma 228, della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) fissa per gli Enti Locali la possibilità di procedere per gli anni 2016-2017 e 2018 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente corrispondente per ciascun anno ad una spesa pari al 25% del personale cessato nell'anno precedente;

- l'art 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114, così come integrato dall'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015 convertito nella legge 125/2015, prevede la possibilità di utilizzare le residue capacità assunzionali del triennio precedente per assunzioni con procedure ordinarie;

PRESO ATTO dell'orientamento dottrinale espresso in sede nomofilattica dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie che:

- con delibera n. 28/2015 chiarisce che il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n.

90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni;

- con delibera n. 25/2017 al punto c) del dispositivo ha affermato che i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini".

VISTO:

- che l'art.1, comma 234, della legge di stabilità 2016 prevedeva la possibilità per le pubbliche amministrazioni interessate dai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'art.1 della legge 23 dicembre 2014 n.190 di ripristinare le ordinarie capacità assunzionali previste dalla normativa vigente nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato dalla mobilità reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale "Mobilità.gov";

- che in data 13/12/2016 è stata pubblicata sul portale "Mobilità.gov" la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot.66110 del 13 dicembre avente ad oggetto "Assunzioni e mobilità regioni ed enti locali" con la quale si rendeva noto il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali per la Regione Campania.

- il comma 219 della legge di stabilità 2016 prevede, nelle more dell'adozione dei decreti attuativi della legge delega Madia sulla riforma della dirigenza pubblica la indisponibilità dei posti dirigenziali delle pubbliche amministrazioni vacanti alla data del 15/10/2015 facendo salvi quelli per i quali alla suddetta data fosse stato avviato il procedimento di reclutamento.

- alla luce dei combinati disposti della complessa e articolata normativa in materia assunzionale le aliquote del turn-over individuate dal D.L. 24 giugno 2014 n.90, convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114 vengono integralmente applicate nel 2019, avendo la legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) introdotto una deroga restrittiva per il solo triennio 2016-2018.

- l'art. 7, comma 2 bis del D.L. n. 14/2017, convertito in legge 17/04/2017, n. 48 consentiva ai comuni virtuosi in regola con il saldo di finanza di ampliare per la Polizia locale il turnover all'80% nel 2017 e al 100% a partire dal 2018 riferite alla spesa di personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente.

DATO ATTO che la legge di conversione del decreto legge n. 113/2018, ha introdotto alcune disposizioni in materia di assunzioni del personale di polizia locale, speciali e derogatorie rispetto al regime ordinario per le assunzioni a tempo indeterminato. In particolare:

- l'art. 35-bis del decreto-legge (rubricato: "Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale"), introdotto in fase di conversione in legge, prevede che: "*al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento*

degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale".

- l'art. 35 quater (rubricato: Potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana da parte dei comuni" al comma 1 prevede che per il potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana da parte dei comuni e' istituito nello stato di previsione del Ministero dell'interno un apposito fondo, le cui risorse possono essere destinate anche ad assunzioni a tempo determinato di personale di polizia locale, nei limiti delle predette risorse e anche in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

CONIDERATO altresì che ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale:

- sono state calcolate le capacità assunzionali determinate con riferimento alla normativa sopra richiamata, applicando la percentuale di turn over pari al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente, (2018) e sommando a questa i resti assunzionali del triennio precedente;
- è stata elaborata la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa, quale media sostenuta nel triennio 2011-2013 nonché della progressiva riduzione rispetto a quella sostenuta nell'anno precedente;

RITENUTO, pertanto, di procedere nella programmazione 2019-2021 al potenziamento dei vari settori con individuazione delle professionalità necessarie a rinforzare i settori che presentano particolari obiettivi sia strategici, come indicato nel mandato amministrativo dell'amministrazione, sia operativi indicati in modo particolare nel piano della performance;

CONSIDERATO che:

- la media del triennio 2011 – 2012 – 2013 è pari ad euro **14.813.149,54**

- le spese programmate:
  - **a.** per l'anno **2019** sono pari ad **euro** **1.791.784,89**
  - **b.** per l'anno 2020 sono pari ad euro **773.822,42**
  - **c.** per l'anno 2021 sono pari ad euro **665.309,50**

- in tale fase di programmazione le spese relative agli anni 2020 e 2021 sono stimate solo in considerazione dei collocamenti a riposo per limiti ordinamentali fermo restando la possibilità/necessità di integrare tali somme atteso che con l'introduzione del D.L. 28/01/2019 n. 4 è stata prevista all'art. 14 in via sperimentale per il triennio 2019/2021 la possibilità di accedere al trattamento di pensione anticipata c.d. "quota 100" che determinerà, già a partire dall'anno 2019 un considerevole esodo di personale;

CONSIDERATO PURE:

- che l'ente non è tenuto ad effettuate le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, in quanto tale tipologia di personale, già in servizio, supera il limite della quota d'obbligo;
- che potranno essere attuate mobilità per interscambio o compensazione a costo neutro;
- che il ricorso a convenzioni con altri Enti per utilizzo congiunto di dipendenti nel limite delle 36 ore contrattualmente previste non si configurano, sulla base dei maggioritari orientamenti giurisprudenziali, quali nuove assunzioni ma sono da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di Bilancio;
- che l'art. 1, comma 47, della legge 311/2004 prevede che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità' interno per l'anno precedente. Il legislatore dunque pur autorizzando le amministrazioni pubbliche (di tutti i comparti) ad assumere all'esterno, allo stesso tempo legittima gli spostamenti dei dipendenti affinché si realizzi una migliore redistribuzione di risorse umane nei vari enti, senza determinare aumento della spesa pubblica. (deliberazione della Corte dei Conti, n. 70/2016/SRCPIE/PAR della sezione Piemonte, n. 80/2011/PAR della sezione Lombardia). La conferma della neutralità della spesa per mobilità è ulteriormente precisata dall'art. 14, comma 7, del d.l. 95/2012, il quale chiarisce che "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, (…) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over", significando che un'uscita per mobilità, non potrà mai essere considerata come cessazione su cui calcolare la capacità assunzionale;
- che la Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera n. 12/2017, ha chiarito che la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'Ente cedente." Ciò in quanto, il provvedimento di comando non comporta una novazione del rapporto soggettivo del rapporto di lavoro, bensì una modificazione oggettiva del rapporto originario. In tal senso (Corte dei Conti Sez. Toscana del. 6/2012/PAR; Corte dei Conti Sez. Liguria del. 7/2012/PAR; Corte dei Conti Sez. Calabria del. 6/2012/PAR; Corte dei Conti Sez. Autonomie del. 20/06/2016 n. 23/2016/ PAR; Corte dei Conti Sez. Abruzzo del 181/2016/PAR);

VISTI gli atti di indirizzo della Giunta Comunale nn.ri:

- 31/2018 con il quale si è proceduto nell'anno 2018 alla stabilizzazione di n. 3 assistenti sociali e n. 1 sociologa, fermo restando il completamento delle stabilizzazioni per le rimanenti 5 assistenti sociali e 2 sociologhe negli anni successivi;
- 179/2018 con il quale si rideterminava la nuova dotazione organica del personale e conseguentemente i settori e/o Uffici cui assegnare il personale da assumere in base al piano assunzionale 2018;
- 243/2018 con cui veniva stabilito nell'ambito della procedura del protocollo informatico e conservazione digitale la individuazione di ulteriori figure professionali;
- 254/2018 con il quale è stato deliberato di prevedere nel piano assunzionale 2019 il completamento della stabilizzazione del personale di cui alla delibera n. 31/2018 nonchè la stabilizzazione di tutto il personale precario istante avente titolo, nei modi e nelle forme previste dall'art. 20 commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 75/2018 previa verifica della sussistenza dei requisiti;

CONSIDERATO CHE Il Comune di Benevento con delibera di Consiglio Comunale n. 1 del 2017 ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario e che pertanto ai sensi:

- dell'art. 243 c. 1 del TUEL 267/2000 (Controlli per gli enti locali strutturalmente deficitari, enti locali dissestati ed altri enti) è soggetta al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria.
- del comma 6 dell'art. 259 del più volte richiamato D.Lgs. n. 267/2000, (Ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato) la spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce.

CONSIDERATO inoltre opportuno prevedere la copertura di almeno uno dei posti vacanti di Dirigente al momento scoperti (Settore Cultura - Sport - Pubblica Istruzione - Innovazione Tecnologica e Settore Polizia Municipale), la cui direzione attualmente risulta attribuita ad interim a dirigenti titolari di altri settori evidenziando che:

- la copertura di tale posto di dirigente avverrà mediante ricorso alla procedura prevista dall'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000, nr. 267 e s.m.i., ai sensi del quale è possibile procedere alla copertura dei posti di qualifiche dirigenziali con contratto a tempo determinato, in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque per almeno una unità, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire e previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.
- All'attualità risulta coperto un solo posto con contratto a tempo determinato ai sensi del richiamato art. 110, comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000, nr. 267 e s.m.i.; su una dotazione organica di qualifica dirigenziale dell'Ente pari a sei unità;
- la procedura che si pone in essere con il presente atto, rimane rispettosa della percentuale massima di contratti a tempo determinato, (30% di n. 6 posti dirigenziali al momento coperti) per un periodo non superiore alla conclusione del mandato elettivo del sindaco, senza necessità a tale data di alcun atto di interruzione del rapporto di lavoro subordinato in essere;
- per quanto concerne il limite assunzionale per tali incarichi va detto che:
  - fin dall'entrata in vigore dell' articolo 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 vi sono stati rilevanti dubbi sull'inclusione o meno degli incarichi dirigenziali (ex articolo 110 del Tuel) nel limite di legge alle assunzioni a termine. Più volte la Corte dei Conti ha mutato parere, sino all'emanazione della disposizione legislativa dell' l'articolo 16, comma 1-quater del D.L. n. 113/2016 che ha precisato che «sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267». In altre parole, gli incarichi dirigenziali su posti di dotazione organica vanno tolti sia dalla base di calcolo dell'anno 2009 che nel conteggio delle prestazioni di lavoro flessibile anno per anno. Si riconosce, pertanto, una chiara determinazione del Legislatore, nell'escludere le forme di assunzione di cui al solo comma 1 dell' articolo 110 Tuel, mentre, rimangono inclusi nel limite di cui all' articolo 9, comma 28 del Dl n. 78/2010 i contratti stipulati per situazioni extra-dotazione organica previste al comma 2.
  - questo Ente, avendo dichiarato lo stato di dissesto finanziario, incontra gli

ulteriori limiti di cui al D.Lgs. n. 267/2000 art. 259 (Ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato), il quale al comma 6 prevede tra l'altro che la spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce, spesa in cui si trova capienza per la costituzione del contratto di cui si discorre;

PRESO ATTO che il Comune di Benevento ha provveduto alla progressiva riduzione della spesa del personale così come evidenziato dai diversi conti consuntivi degli esercizi presi a riferimento dalla normativa di cui commi 557 e 562 della L. n. 296/2006

PRESO ATTO della necessità di definire il piano del fabbisogno del personale;

CONSIDERATO che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta nel Documento Unico di Programmazione in corso di elaborazione;

DATO atto che a tal fine in tale sede in una con il DUP sarà acquisito il parere dell'Organo di revisione contabile di certificazione della compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

PROPONE DI DELIBERARE

1) l'approvazione del seguente piano assunzionale del Comune di Benevento per il periodo 2019-2021:

- **Anno 2019** individuazione delle figure professionali di cui all'allegato prospetto di personale da acquisire a tempo indeterminato, con indicazione della relativa procedura da seguire (mediante concorso pubblico, nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali, ovvero mediante mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. N. 165/2001), come da prospetto allegato di dettaglio sub lett. **A**), prevedendo di coprire un posto di dirigente (Settore Cultura - Sport - Pubblica Istruzione - Innovazione Tecnologica o Polizia Municipale demandando ad un successivo provvedimento la scelta) facendo ricorso alla facoltà prevista nell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000, nr. 267 e s.m.i., mediante l'avvio di una selezione pubblica volta a ricercare candidature sulle quali effettuare l'accertamento del possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico considerando i seguenti indirizzi:
    a. la riserva di revoca della procedura, qualora nel corso dell'espletamento della stessa, vengano meno i presupposti per procedere all'assunzione o l'interesse ad assumere da parte del Comune;
    b. la durata del contratto deve andare oltre la scadenza del mandato elettivo del sindaco;

Anno 2020 come da prospetto che segue:

ANNO 2020ASSUNZIONI PER CONCORSO				ASSUNZIONI PER MOBILITA'	
Cat.	**Trattamento economico**	**Assunzioni previste**	**Spesa annua**	Assunzioni previste	spesa annua
Dirig.	**43.310,90**	0	-	0	-
D3	**27.572,85**		-	0	-

D1	**23.980,09**	5	119.900,46	2	47.960,19
C1	**22.039,41**	4	88.157,64	8	176.315,27
B3	**20.652,45**		-	3	61.957,35
B1	**19.536,91**		-	4	78.147,64
A1	**18.482,72**		-	0	-
TOTALE		9	**208.058,10**	17	364.380,45
		CONTRIBUTI	73.194,84		128.189,04
		SPESA COMPLESSIVA	**281.252,94**		**492.569,49**

	TOTALE CONCORSO + MOBILITA'	**572.438,54**
	CONTRIBUTI	**201.383,88**
TOTALE		**773.822,42**

<u>Anno 2021 come da prospetto che segue:</u>

ANNO 2021		ASSUNZIONI PER CONCORSO		ASSUNZIONI PER MOBILITA'	
Cat.	**Trattamento economico annuo**	**Assunzioni previste**	**Spesa annua**	**Assunzioni previste**	**spesa annua**
Dirig.	**43.310,90**	0	0	0	0
D3	**27.572,85**		€ -	0	0
D1	**23.980,09**	1	€ 23.980,09	2	47.960,19
C1	**22.039,41**	2	€ 44.078,82	8	176.315,27
B3	**20.652,45**	1	€ 20.652,45	3	61.957,35
B1	**19.536,91**	2	€ 39.073,82	4	78.147,64
A1	**18.482,72**		€ -	0	-
TOTALE		6	**€ 127.785,18**	17	**364.380,45**
CONTRIBUTI			**€ 44.954,83**		**128.189,04**
		SPESA COMPLESSIVA €	**172.740,01**		**492.569,49**

	TOTALE CONCORSO + MOBILITA'	**492.165,62**
CONTRIBUTI		**173.143,87**
TOTALE		**665.309,49**

2) di accertare che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziate nel bilancio di previsione per gli anni 2019 e 2020 mentre per l'anno 2021 la programmazione dovrà essere definita in coerenza con il prossimo bilancio di previsione;
3) Di dare atto che sarà acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori da rendersi in una con il D.U.P. 2019/2021;
4) Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter:

a. formulazione delle proposte da parte della dirigenza dell'ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie;
b. della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE;
c. sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile;
d. di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;

5) Di procedere per l'anno 2019 alle assunzioni di personale secondo le modalità previste e riportate nell'allegato prospetto A), tenendo altresì conto degli atti di indirizzo forniti con le delibere di G.C. nn.ri 254/2018 e 31/2018, e, pertanto:
    a. mediante procedure concorsuali, previo espletamento della mobilità volontaria ed obbligatoria,
    b. mediante mobilità ex art. 30 del D. Lgs. N. 165/2001,
    c. mediante stabilizzazione ex art. 20, D.Lgs. n. 75/2017 comma 1 (n. 7 unità cat. D),
    d. mediante stabilizzazione ex art. 20, D.Lgs. n. 75/2017 comma 2 e circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017 (mediante riserva di posti),
    e. mediante comando e/o assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 c. 2 sexies.

6) Di dare atto che , per effetto della delibera di G.C. n. 225 del 13.11.2018 con cui l'Ente ha aderito al progetto RIPAM - Concorso unico territoriale per le amministrazioni della Regione Campania, finalizzato allo svolgimento di procedure concorsuali (corso concorso) per il reclutamento di personale da impiegare nelle amministrazioni della Regione Campania aderenti, l'Ente procederà autonomamente salvo l'avvio delle attività da parte del FORMEZ, nel cui caso si demanderà ad esso l'assunzione dei profili specialistici previsti nel Piano assunzionale fatta eccezione per quelli per i quali esistono graduatorie già formate dall'Ente ed all'uopo utilizzabili;
7) Di procedere per l'anno 2020 e per l'anno 2021 le assunzioni di cui ai sottoriportati prospetti.
8) Rinviare al Documento Unico di Programmazione tutte le informazioni essenziali e di dettaglio previste dalla normativa;
9) Di dare atto altresì che la presente programmazione potrà essere attuata solo dopo l'autorizzazione da parte della commissione Ministeriale per la finanza e gli organici degli enti locali previa acquisizione del parere da parte dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448;
10) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ex art.134, comma 4, del D. Lgs. N.267/2000.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali n. 267 del 18/08/2000.

Benevento, 12-03-2019

Il Responsabile del Servizio
Dott. Alessandro VERDICCHIO

Firma digitale apposta su documento informatico
Proposta di Giunta n. 43 del 18-02-2019

Parere in ordine alla regolarita' contabile

Si esprime parere **Favorevole** ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali n. 267 del 18/08/2000.

Benevento, 12-03-2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott. Raffaele AMBROSIO

Firma digitale apposta su documento informatico
Parere proposta di Giunta n. 43 del 18-02-2019

LA GIUNTA COMUNALE

ATTESA la propria competenza ai sensi dell'art. 48, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTA la proposta deliberativa concernente l'oggetto ed i pareri resi sulla stessa, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

RITENUTO di approvare la suddetta proposta;

CON votazione unanime espressa in forma palese;

D E L I B E R A

1. di approvare la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

2. di stabilire ai sensi e per gli effetti dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000, che la presente delibera venga comunicata ai Signori Capi Gruppi Consiliari.

Di seguito, con separata votazione unanime, espressa in forma palese, dichiara la presente immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;