



COMUNE DI USSASSAI

PROVINCIA DI NUORO

Indirizzo: Via Nazionale, 120 – 08040 Ussassai (NU)
 protocollo@pec.comune.ussassai.og.it | www.comune.ussassai.og.it
 Tel: 0782/55710 | C.F. e P.IVA 00160240917

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Atto n. 19
 del 26/03/2021

Oggetto: APPROVAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021/2023

L'anno **duemilaventuno** il giorno **ventisei** del mese di **marzo** alle ore **12:00** nella sala delle adunanze consiliari, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale in sessione Ordinaria e in seduta Segreta.

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	USAI FRANCESCO	Si	
Vicesindaco	LAI GIAN PAOLO	Si	
Assessore	PUDDU MICHELA	Si	
Assessore	DEPLANO SANDRO SALVATORE	Si	

Presenti: **4**
 Assenti: **0**

Risulta che gli intervenuti sono in numero legale.

Assume la Presidenza **Usai Francesco** nella sua qualità di Sindaco, che dichiara aperta la riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato, premettendo che sulla proposta è stato acquisito il parere di cui all'articolo 49 del D.Lgs. 267/2000.

Assiste con funzioni di verbalizzante, consultive e referenti il Segretario Comunale **Dott.ssa Murgia Maria Chiara**.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di riconoscione 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 riconoscione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

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

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

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

A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia 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. ";

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

- 1) contenimento della spesa di personale;
- 2) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- 3) lavoro flessibile;

A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

A1. Normativa

Art. 1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558. PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 31 MAGGIO 2010, N. 78, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 30 LUGLIO 2010, N.122.
--	--

Ricordato che il valore di riferimento anno 2008 da rispettare ai sensi dell'art.1, comma 562 della l. 296/2006, è pari a € 264.136,13 così come certificato in sede di approvazione del Rendiconto di Gestione 2019;

Tenuto conto delle richieste presentate dai Responsabili di Area, delle risorse umane di personale necessarie al raggiungimento degli obiettivi dell'ente;

Considerato che nell'anno 2017, come da prospetto che segue, si è verificata n. 1 cessazione di personale dipendente non ancora sostituita, e che nel triennio 2021-2023 non sono previste altre cessazioni;

Anno di cessazione	Categoria	Tipo di rapporto	Motivo della cessazione
2017	D	Tempo indeterminato	Collocamento a riposo

Considerato che con Deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 19.02.2018 è stata indicata la composizione delle dotazione organica, come da schema che segue:

Categoria	Numero dipendenti
B	1 unità full time
C	2 unità full time 1 unità part time
D	2 unità full time 1 unità part time

e che dalle esigenze dell'ente emerge la necessità del mantenimento delle figure professionali così come individuate nella citata Deliberazione della Giunta Comunale;

Vista la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

PIANO ASSUNZIONALE DEI FABBISOGNI					
Previsione					
N. Assunzioni	Data	Profilo Professionale	Cat.	Assunzione	Note
1	Nel corso dell'anno 2021	Istruttore Direttivo Tecnico	D	A tempo part-time al 50% e indeterminato	Tramite concorso pubblico esterno

anno 2021: Ricorso al personale di ruolo in dotazione dell'ente con previsione di proroga del rapporto di lavoro a tempo parziale e determinato, affidato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs.n.267/2000 per la copertura del posto di Istruttore Direttivo Tecnico part time al 50%, fino alla copertura del posto a tempo indeterminato part time al 50% con possibilità di variazione a seconda delle necessità dell'ente nel corso della propria attività, mediante espletamento di procedura concorsuale se non già conclusa.

anno 2022: Nessuna assunzione

anno 2023: Nessuna assunzione

B) FACOLTA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“2. “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanzia 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. (...omissis...)”;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanzia in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la circolare del 13 maggio 2020, esplicativa del DM 17 marzo 2020, la quale precisa che con riferimento al solo anno 2020, possono essere fatte salve le procedure concorsuali già attivate, purché siano state effettuate entro il 20 aprile 2020 le comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis della legge n. 165/2001;

Visto l’art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

B2. Verifica situazione dell’Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell’Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- 1) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- 2) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità assestato sul bilancio 2019:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2017	2018	2019
Dati da consuntivi approvati	899.807,17 <i>a</i>	926.496,68 <i>b</i>	902.847,18 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO 2019	9.313,62 <i>d</i>	9.313,62 <i>d</i>	9.313,62 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	900.403,39 <i>(a-d)+(b-d)+(c-d)/3</i>		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

AGGREGATI	2018	2019
U.1.01.00.00.000;	226.565,95	236.611,46
U1.03.02.12.001		
U1.03.02.12.002		
U1.03.02.12.003		
U1.03.02.12.999		
TOTALE	226.565,95	236.611,46
	<i>PTFP 20/21/22</i>	
Numeratore	236.611,46	
Denominatore	900.403,39	

Percentuale	26,28%
-------------	--------

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2019
€ 236.611,46

= **26,28%**

Media entrate netto FCDE
€ 900.403,39

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- 2) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- 3) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- 4) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- 5) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- 6) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- 7) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- 8) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- 9) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a), avendo n. 512 (valore al 31.12.2019) abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 - i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 per l'anno 2021	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	29,00%	33,50%
b	1000- 1999	28,60%	29,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	25,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	24,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	21,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	16,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	12,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	6,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	3,00%	29,30%

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 26,28%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 562 della l. 296/2006.

B3. Calcolo dell'incremento teorico ed effettivo 2021

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2019 =
€ 265.619,00 - € 236.611,46 = € 29.007,54

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodi 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = €
€ 226.565,95 *29% = € 65.704,13

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 29.007,54.

B4. Sostenibilità finanziaria

Accertato che i comuni virtuosi, di cui al D.L. 34/2019, possono incrementare le assunzioni, mantenendo la spesa del personale entro i valori soglia previsti e le nuove assunzioni sono strettamente legate alla regola della sostenibilità finanziaria della spesa;

C) LAVORO FLESSIBILE

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del

citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l.n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

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

Vista la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 14/SEZAUT/2016/QMIG del 3 maggio 2016 la quale pronuncia il seguente principio di diritto: “Le spese riferite agli incarichi dirigenziali conferiti ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000 devono essere computate ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122 del 2010”;

Considerato tuttavia che il decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni con legge 7 agosto 2016, n. 160, recante misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio, stabilisce all'articolo 16, comma 1-quater che “All' articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;

Dato atto pertanto che tale disposizione stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile (spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009) degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL, la cui spesa verrà conseguentemente esclusa dalla presente programmazione;

Tenuto conto che invece vanno inclusi nel computo della spesa di personale a tempo determinato gli incarichi conferiti in base all'art. 110, comma 2 del D.lgs 267/2000;

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

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

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

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

Rilevato, che il limite di spesa teorica di riferimento per assunzioni di personale mediante lavoro flessibile, di cui all'art. 9, comma 28 del D.L 78/2010, convertito dalla legge 30.07.2010, n. 122, individuato con deliberazione della Giunta comunale n. 164/2017 ammonta a **€ 15.050,42** oneri riflessi compresi;

Verificato si ritiene necessaria l'attivazione di un tirocinio formativo di inserimento/reinserimento presso il settore amministrativo, per il periodo 01.05.2021-31.10.2021, eventualmente prorogabile;

Vista la deliberazione della Giunta Regionale n.44/11 del 23 ottobre 2013, avente ad oggetto: *Disciplina dei tirocini formativi e di orientamento, dei tirocini di inserimento/reinserimento e dei tirocini estivi - Recepimento*

dell'Accordo del 24 gennaio 2013 tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sul documento recante "Linee Guida in materia di tirocini", ai sensi dell'articolo 1, commi 34-36 della Legge 28 giugno 2012, n.92;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n.124 del 30/12/2020 avente ad oggetto: "Atti di indirizzo per l'attivazione di n.1 tirocinio in applicazione al Regolamento per l'attivazione di Tirocini extracurriculari di inserimento e reinserimento nell'ambito dei quali, Aspal svolge funzioni di soggetto promotore, ai sensi delle Linee Guida approvate con la delibera di G.R.n.44/11 del 23.10.2013".

Visto il Regolamento per l'attivazione di tirocini extracurriculari di inserimento e reinserimento lavorativo approvato con Determinazione dirigenziale n.1838/ASPAL del 09.10.2018;

Tenuto conto che in base alla normativa regionale:

- La durata massima del Tirocinio Extracurriculare, comprensiva di proroghe e rinnovi, presso lo stesso soggetto ospitante è di 6 mesi
- Al soggetto tirocinante è corrisposta un'indennità minima per la partecipazione al tirocinio di importo lordo mensile non inferiore a euro 400,00

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa lavoro Flessibile					
N. Assunzioni	Data	Rapporto	Incidenza spesa 2021	Modalità di assunzione	Note
1	Dal 01.05.2021 al 31.10.2021	Tirocinio di inserimento/reinserimento presso settore amministrativo	€ 3.500,00	In base alla normativa regionale, il soggetto ospitante pubblico provvede alla ricerca delle candidature ed alla loro selezione attraverso criteri trasparenti e di evidenza pubblica	La spesa rientra nei limiti di cui all'art. 9, comma 28 del D.L 78/2010

Ritenuto, in caso di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e compatibilmente con il limite di spesa per il lavoro flessibile disposto dall'articolo 9 comma 28 DL 78/2010 e con le disponibilità di bilancio, di consentire eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato, oltre a quanto programmato con il presente provvedimento;

Evidenziato pertanto che il Responsabile dell'Area Finanziaria, in relazione ai dati estrapolati, certifica che questo Comune rientra tra gli enti "virtuosi", pertanto che, collocandosi al di sotto del valore soglia sulla base delle previsioni per il triennio 2021/2023, l'ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale soglia, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021/2023 garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Considerato che questo Ente nel periodo 2021 - 2023 non è interessato da pensionamenti;

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;

Richiamata la nota a firma del responsabile dell'Area finanziaria acquisita agli atti in cui attesta che:

- spese di personale preventive per l'anno 2021 ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006 sono pari a € 254.666,58;

- la spesa sostenuta per forme flessibili di lavoro nell'anno 2009, al fine della fissazione del limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e s.m.e i.; è stata quantificata in € 15.050,42 comprensiva di oneri e IRAP;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo Conto Consuntivo;

Preso atto che ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale il limite di cui all'art.1, comma 562 quater della L. 296/2006:

- Spesa personale 2008 € 264.136,13;
- Previsione spesa personale 2021 € 254.666,58;

Tali previsioni sono state depurate degli incrementi dovuti dal contratto 2016-2018;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le attestazioni dei singoli Responsabili con le quali si giunge alle seguenti conclusioni: sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art.6, comma1, del D.Lgs. n.165/2001, che l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero o eccedenza di personale e che, conseguentemente, non trovano applicazione, per questo Ente, i vincoli imposti dall'art.33 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art.16 della Legge 12 novembre 2011, n.183;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019;
- la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, è contenuta entro il corrispondente ammontare dell'anno 2008, come disposto dall'art. 1, comma 562 della l. 296/2006, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2021/2023;
- l'ente ha adottato in data odierna, con deliberazione di Giunta comunale il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021/2023;
- l'ente ha effettuato in data odierna, con deliberazione di Giunta comunale la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001;
- questo ente ha adottato in data odierna il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi con delibera di Giunta comunale;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 29 del 28/12/2020, l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL 267/2000, come modificato dall'art.1, comma 831, legge n.145 del 2018, per cui "Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato";

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui*

al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;

Acquisito il parere espresso del Revisore dei Conti relativo al Piano dei fabbisogni di personale 2021 e del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 espresso in data 25/03/2021 n. 1, acquisito al protocollo con il n. 1229 del 26/03/2021, nel quale tra l'altro si attestazione della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Visto il D.Lgs.30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

Visto il vigente “Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

Richiamato l'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, il quale stabilisce che su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile;

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

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

Di dare atto che le premesse formano parte integrale e sostanziale del presente provvedimento;

- 1. Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
- 2. Di approvare** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati prevedendo:

ANNO 2021

- Assunzione n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico a tempo part-time 50% e indeterminato, tramite espletamento di concorso pubblico esterno, previo procedure di cui artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001;
- ricorso ad altre eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. 28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;
- la copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti con modalità che saranno individuate con successivi atti, una volta verificate le possibilità assunzionali e comunque nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;

ANNO 2022

- nessuna assunzione a tempo indeterminato;
- il ricorso a eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. 28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;
- la copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti con modalità che saranno individuate con successivi atti, una volta verificate le possibilità assunzionali e comunque nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;

ANNO 2023

- nessuna assunzione a tempo indeterminato;
- il ricorso a eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. 28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;
- la copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti con modalità che saranno individuate con successivi atti, una volta verificate le possibilità assunzionali e comunque nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;

3. **Di prendere atto** della verifica sui vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti amministrativo contabili effettuati dall'Area Finanziaria;
4. **Di dare atto** che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2019 e le entrate correnti del triennio 2017/2019 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'anno 2019, è pari al 26,28%;
5. **Di dare atto** che il Comune di Ussassai rientra nella fascia dei comuni virtuosi di cui al DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, e si determinano i nuovi spazi assunzionali per l'anno 2021, entro il limite finanziario di € 29.007,54;
6. **Di dare atto** che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006 con riferimento al valore della spesa del personale anno 2008;
7. **Di dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale.
8. **Di dare atto** che la presente pianificazione del fabbisogno del personale sia parte integrante del Documento Unico di Programmazione 2021/2023 nelle parti correlate;
9. **Di dare atto** che la programmazione triennale potrà essere rivisitata in funzione sia di mutate esigenze di funzionalità dell'Ente, sia in relazione alle opportunità e/o vincoli derivanti da innovazioni normative in materia di personale;
10. **Di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
11. **Di provvedere** ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*
12. **Di dare atto** che del contenuto del presente provvedimento dovrà essere fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;
13. **Di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Con successiva e separata votazione, resa unanime

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4,del decreto legislativo n. 267/2000.

Il presente verbale, letto ed approvato, viene così sottoscritto.

Sindaco Usai Francesco	Segretaria Comunale Dott.ssa Murgia Maria Chiara
----------------------------------	--

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**

Ussassai, 23/03/2021

Il Responsabile del Servizio
USAI FRANCESCO

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**

Ussassai, 23/03/2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario
ORAZIETTI CINZIA

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

che la presente deliberazione diventa esecutiva in data **26/03/2021** perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L. n. 267/2000).

Ussassai, 31/03/2021

Segretario Comunale
Dott.ssa Murgia Maria Chiara

Il sottoscritto Segretario Comunale

ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on-line del Comune per rimanervi 15 giorni consecutivi a partire dal **31/03/2021** (art. 124 T.U.E.L. n. 267/2000)

Ussassai, 31/03/2021

Il Responsabile della Pubblicazione
GUARALDO ROBERTA

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Ussassai, 31/03/2021

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Murgia Maria Chiara