



## Comune di Milazzo

(Provincia di Messina)

1° Settore Ufficio Deliberazioni

<b>ORIGINALE</b>	<b>di DELIBERAZIONE della GIUNTA MUNICIPALE</b>
<del>COPIA</del>	

<b>N. 256</b> Registro deliberazioni  <b>Del 13/12/2021</b>	<b>OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024.</b>
--	--

**L'anno duemilaventuno**, il giorno tredici del mese di dicembre, alle ore 11.00 e segg. nella Sede municipale,

La Giunta municipale di Milazzo si è riunita con l'intervento dei Signori:

N.ro	Cognome	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	MIDILI	Giuseppe	Sindaco	X	
2	ALESCI	Francesco	Assessore	X	
3	ROMAGNOLO	Santi	Assessore	X	
4	NICOSIA	Antonio Franco	Assessore	X	
5	DE GAETANO	Giuseppina Beatrice	Assessore	X	
6	MELLINA	Roberto	Assessore	X	
7	CAPONE	Maurizio	Assessore	X	
8	MAGISTRI	SIMONE	Assessore		X

Presiede il Sindaco Dott. Giuseppe Midili.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Andreina Mazzù.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza e constatato la presenza del numero legale, invita la Giunta municipale a deliberare sull'argomento di cui in oggetto.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

#### In continuazione di seduta

VISTA la proposta di deliberazione di cui in oggetto, il cui testo è riportato nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CONSIDERATO che la proposta è munita dei pareri e dell'attestazione prescritti dagli articoli 53 e 55 della Legge 08.06.1990, n. 142, che ha modificato l'Ordinamento regionale EE.LL. per effetto dell'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11.12.1991, n. 48, resi dai Dirigenti competenti come da relazioni in calce alla proposta medesima;

FATTO PROPRIO il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

VISTO l'Ordinamento EE.LL. vigente nella Regione siciliana;

CON VOTI unanimi espressi nei modi e termini di legge;

### DELIBERA

di approvare la proposta di cui in premessa nel testo risultante dal documento qui allegato per farne parte integrante e sostanziale.

**Con successiva unanime votazione il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente esecutivo.**



**Comune di Milazzo**  
Città Metropolitana di Messina  
**2° SETTORE "FINANZE TRIBUTI E PERSONALE"**

Proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.27 del 02/12/2021

Il Proponente

**OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024**

**Premesso che:**

- con delibera di Consiglio comunale n.59 in data 09/04/2021, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con delibera di Consiglio comunale n. 60 in 09/04/2021 esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023;
- con delibera di Consiglio Comunale n.140 in data 28/10/2021 esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;

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

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

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

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

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Rilevato che:**

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

*comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";*

**Visti:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:  
*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
  3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
  4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

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

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

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

**Preso atto** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

**Dato atto che**, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater L. n. 296/2006 e s.m.i., gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

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

*"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di*

*graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

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

**Rilevato** che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

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

**Visto** il prospetto (All.A) con il quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2022**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 dal quale risulta che il valore soglia in cui rientra il Comune di Milazzo è pari al 24,31%;

**Preso atto** che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità;

**Considerato che**, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

**Preso atto** del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

*“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”*

**Preso atto** inoltre che sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 1.644.746,43;

**Rilevato che:**

- tale ultimo importo è *superiore* al valore corrispondente alla lettera (f) in All. A);
- per l'anno **2022** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € **8.236.770,98**

**Ritenuto** quindi, dopo l'esame della normativa e delle possibilità assunzionali di questo ente, di procedere all'analisi dei fabbisogni dell'Ente per il triennio 2022/2024 al fine di valutare le possibili azioni da intraprendere finalizzate al reclutamento di personale, nell'ambito delle disposizioni e delle linee guida stabilite dall'Amministrazione, con ottemperanza agli attuali vincoli normativi che alla luce di quanto sopra esplicitato in base alla sostenibilità finanziaria si configura come segue:

<b>PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2022/2024</b>				
<b>ASSUNZIONI 2022</b>				
<b>CATEGORIA</b>	<b>PROFILO</b>	<b>NR.POSTI A TEMPO PIENO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO</b>
DIRIGENTE	Contabile	1	Assunzione dall'esterno in itinere	€ 61.841,98
DIRIGENTE	Contabile	1	Assunzione dall'esterno	€ 61.841,98
DIRIGENTE	Tecnico	1	Assunzione dall'esterno	€ 61.841,98
D	Funzionario Tecnico	2	Assunzione dall'esterno	€ 66.294,00
D	Funzionario CED	1	Assunzione dall'esterno	€ 33.147,00
C	Agenti di Polizia Municipale	5	Assunzione dall'esterno in itinere	€ 161.000,00
C	Agenti di Polizia Municipale	5	Assunzione dall'esterno	€ 161.000,00
B3	Operai	5	Assunzione dall'esterno	€ 143.740,00
B	Operai	3,33	Assunzione dall'esterno	€ 90.906,00
<b>TOTALE</b>				<b>€ 841.612,94</b>
ASSUNZIONI 2023 – allo stato nessuna				
ASSUNZIONI 2024 – allo stato nessuna				

**Considerato** che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato;

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	<b>€ 8.236.770,98</b>
-------------------------------------	-----------------------

**Considerato altresì** che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 3.430.380,10
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 3.420.986,23
Possibili espansioni da part-time a 34 ore (+)	€ 202.434,84
Personale in comando in entrata (+)	€ 0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 0,00
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ 841.612,94
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0,00
Assunzioni per mobilità (+)	€ 0,00
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ 80.000,00
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€ 7.975.414,11</b>

**Rilevato** dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2024 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

**Esaminate** inoltre le cessazioni che interverranno nell'anno 2022

n.	categoria	Cognome e Nome	Decorrenza	Profilo professionale	Note	Spesa
1	A	Maisano Saverio	01/01/2022	Operatore	Limiti di età	19.450,99
2	A	Perdichizzi Umberto	01/01/2022	Operatore	Quota 100	20.016,10
3	D	Otera Francesco	01/01/2022	Istruttore direttivo amm.vo	Limiti di età	25.846,86
4	A	Gabbatha Francesco	01/03/2022	Operatore impianti sportivi	Limiti di età	16.458,53
5	D	Iarrera Anna Maria	01/04/2022	Istruttore direttivo amm.vo	Limiti di età	19.158,10
6	D	Bonarrigo Giuseppe	01/04/2022	Funzionario Direttivo Tecnico	Limiti di età	22.716,30
7	C	Caragliano Maria	01/06/2022	Istruttore amm.vo	Limiti di età	14.212,00
8	A	Fleres Santo	01/06/2022	Operatore	Pensione anticipata	11.969,84
9	D	La Malfa Salvatore	01/06/2022	Istruttore direttivo amm.vo	Limiti di età	15.344,00
10	B3	La Spada Antonino	01/12/2022	Assistente Tecnico Pratico	Limiti di età	3.324,86
11	A	Aricò Nunziata	01/11/2022	Operatore	Limiti di età	4.546,92
<b>Totale</b>						<b>173.044,50</b>

**Richiamato** il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non

hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

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

**Considerato** ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle previste nell’art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell’art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

**Richiamata** la propria precedente deliberazione n. 20 in data 28/01/2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023.”*;

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Richiamati:**

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

**Visto** il proposito parere n. .... rilasciato in data ....., con cui l’organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

**Ritenuto** di provvedere in merito;

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

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;  
Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;  
Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;  
Visto il D.M. 17 marzo 2020;

### PROPONE

Per i motivi espressi in narrativa che qui si intendono integralmente riportarti:

- 1) **di dare atto** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) **di approvare**, il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 così come segue:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2022/2024				
ASSUNZIONI 2022				
CATEGORIA	PROFILO	NR.POSTI A TEMPO PIENO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO
DIRIGENTE	Contabile	1	Assunzione dall'esterno in itinere	€ 61.841,98
DIRIGENTE	Contabile	1	Assunzione dall'esterno	€ 61.841,98
DIRIGENTE	Tecnico	1	Assunzione dall'esterno	€ 61.841,98
D	Funzionario Tecnico	2	Assunzione dall'esterno	€ 66.294,00
D	Funzionario CED	1	Assunzione dall'esterno	€ 33.147,00
C	Agenti di Polizia Municipale	5	Assunzione dall'esterno in itinere	€ 161.000,00
C	Agenti di Polizia Municipale	5	Assunzione dall'esterno	€ 161.000,00
B3	Operai	5	Assunzione dall'esterno	€ 143.740,00
B	Operai	3,33	Assunzione dall'esterno	€ 90.906,00
TOTALE				<b>€ 841.612,94</b>
ASSUNZIONI 2023 – allo stato nessuna				
ASSUNZIONI 2024 – allo stato nessuna				

- 3) **di approvare**, la **dotazione organica** dell'Ente (All. B) costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 4) **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- 5) **di dare atto** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 6) **di dare atto** infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, in atto non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 7) **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta

(30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

- 8) **di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
- 9) **di dichiarare**, il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del D.Lgs. n.267/2000.

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ALLEGATO A) alla deliberazione di G.C. n. .... In data .....

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno ANNO 2022

ANNO 2022

Popolazione al 31 dicembre ANNI 2020

Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio") ANNI 2020

Spesa di personale da rendiconto di gestione 2019

Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio") ANNI 2019, 2020, 2021

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio ANNI 2020, 2021, 2022

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE

Reporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM

Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM

VALORE	FASCIA
30.795	1
VALORE	(f)
7.416.899,84 €	
8.656.590,17 €	(a)
33.685.104,10 €	(a1)
32.566.753,00 €	
41.324.625,90 €	
15.877.889,00 €	
5.365.326,80 €	(b)
62.208.309,40 €	(c)
24,31%	(d)
27,00%	(e)
31,00%	

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE) (c) < o = (d)

Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1

Incremento massimo di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - (e) - (f)

Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) - (h)

Resti assunzioni disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")

Migliore alternativa tra (i) e (j) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)

Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)

Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)

Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2022

(f)	8.193.901,44 €
(f1)	8.236.770,98 €
(h)	1.644.746,43 €
(i)	0,00 €
(m)	1.644.746,43 €
(m1)	10.301.308,60 €
(n)	8.236.770,98 €
(o)	8.236.770,98 €

19,00%

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risultati compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il tum over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto tra entrate correnti e impieghi di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 59/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione: 2019, 2020, 2021

Entrate correnti da rendiconto di gestione: 2020, 2021

STIMA PRUDENZIALE entrate correnti: 2021

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio: 2021

Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE

Reporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)

STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno: 2022

(p)	
(q)	
(p) * (q)	



**Comune di Milazzo**  
 Città Metropolitana di Messina  
**2° SETTORE “FINANZE TRIBUTI E PERSONALE”**

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

**ALLA DATA DEL 30/11/2021**

Cat.	Posti coperti alla data del 30/11/2021		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
<b>Dir</b>	3		3		€ 371.051,88
<b>Capo Redattore</b>	1				€ 93.949,19
<b>D3</b>	8				€ 303.172,00
<b>D</b>	17	9	3		€ 861.817,00
<b>C</b>	30	107	10		€ 3.417.659,00
<b>B3</b>	11		5		€ 459.967,00
<b>B</b>	4	28		5	€ 709.060,15
<b>A</b>	22	4			€ 637.703,00
<b>TOTALE</b>	<b>95</b>	<b>148</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>€ 6.854.379,22</b>



**CITTA' DI MILAZZO**  
**(Città Metropolitana di Messina)**

*Collegio dei Revisori*

**Verbale n.19 del 08/12/2021 inerente il Parere sulla,**

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE N.27 del 02/12/2021**

**Oggetto:**

Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024.

Il Collegio dei Revisori, nominato con delibera del Consiglio n. 103 del 19/07/2021, composto da:

- Dott. Vincenzo Calogero Catalano, Presidente,
- Dott. Scalia Ferdinando, Componente
- Dott. Donato Domenico, Componente.

**riunitosi** in forma telematica sui sistemi di video conferenza telefonica al fine di evitare assembramenti a causa della pandemia Covid, dopo aver assolto ogni documentazione di merito, procede all'esame della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, ricevuta con PEC del 02/12/2021, con successive valutazioni, integrazioni e delucidazioni richieste telefonicamente al responsabile del servizio personale.

**Considerato** che l'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e ss.mm.ii., stabilisce che le Amministrazioni pubbliche, 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 sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;

**RICHIAMATO** l'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, che prevede che gli Organi di Revisione contabile degli enti locali debbano accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

**Considerato** che l'ente ha avuto i seguenti, composti:

**Preso atto che il piano di assunzione 2022/2024 determina la seguente proiezione di spesa:**

Anno	Categoria	Profilo	Mr.Posti a Tempo Pieno	Modalità di copertura	Costo
2022	Dirigente	Contabile	1	Assunzione in itinere	61.841,98
2022	Dirigente	Contabile	1	Assunzione esterno	61.841,98
2022	Dirigente	Tecnico	1	Assunzione esterno	61.841,98



- Che si deve tenere conto della tabella 2 e dell'art. 5, la quale prevede le percentuali annuali da rapportare alla spesa di personale, che si intende incrementare;
- Che gli obblighi del D.M. si applicano dal 20/04/2020 e non si può derogare;
- Che l'Ente ha determinato la soglia attualmente del 24,31%, quindi Ente virtuoso, come si evince dall'allegato (A);

**Considerato che** nella delibera n.61 del 07/04/2021 la Corte dei Conti Sicilia, ha trattato l'argomento di merito, il cui caso risulta analogo, su richiesta di un Comune. La Sezione rileva che la ratio della riforma di cui al DL. N.34/2019, consiste nell'introduzione di un nuovo sistema, incentrato non più sul turn over, ma su quello maggiormente flessibile, della sostenibilità finanziaria della spesa del personale. In buona sostanza una linea di demarcazione tra i criteri basati sul turn over e le nuove regole vincolate alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale per nuove assunzioni. Ciò relazionato dalla Corte, attualmente, vanno comunque enucleate ai sensi del DL. N.34/2019 e del correlato Decreto attuativo 17/03/2020. In tale ordine, la Sezione sottolinea il principio dell'ineludibilità dei valori e delle percentuali assunzionali stabiliti nella citata normativa. In tale prospettiva i Comuni virtuosi possono procedere ad assunzione nella misura del 100% del turn over, in relazione alle cessazioni di personale. Inoltre per i Comuni non virtuosi, non è il caso del Comune di Milazzo, in linea generale, salvo specifiche deroghe, non è consentito ricavare capacità assunzionali, eccedendo i limiti desumibili dei nuovi parametri legati alla sostenibilità finanziaria.

Di certo nel DCPM 17 marzo 2020, vi è una disposizione che permette di derogare attingendo ai cd. "resti assunzionali" previsto nell'art. 5, comma 2. Per il periodo 2020-2024, i Comuni possono utilizzare le facoltà di assunzione residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, previsti nei piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La Sezione della Corte dei Conti chiarisce tale concetto e lo rafforza, concludendo che i Comuni possono fare delle assunzioni di personale solo se siano in grado di migliorare il loro parametro di riferimento previsto del DCPM 17 marzo 2020.

Per quanto relazionato nel presente parere, il Collegio determina che il Comune di Milazzo, nelle risonanze della Sezione della Corte dei Conti Sicilia, emerge negli aspetti giuridici applicativi del DCPM 17/03/2020, la capacità assunzioni riferita al periodo 2020/2024 è del 19% sulla spesa del personale determinata 2018, deducendo una capacità assunzionale di €. 1.644.746,43 , dato superiore alla programmazione del fabbisogno del personale previsto in € 841.612,94 e una spesa massima di € 8.236.770,98, per il periodo 2022/2024, superando il test, previsto dal DM 17/03/2020.

**Considerato altresì**, che nella proposta di deliberazione non si evincono le misure della copertura finanziaria al fine del mantenimento degli equilibri di bilancio, in più si identifica in un carico di spesa ripetitiva. A giudizio del Collegio la copertura finanziaria, imprime scenari di bilancio che si traducono in maggiori entrate certe e ripetitive o in diminuzione della spesa corrente (Tagli) e della configurazione che assume il bilancio, sui flussi dell'entrata propria. Infatti altro punto di osservazione determina la capacità di riscossione dei propri tributi conclusivi di aspetti critici, che possono ripercuotersi nelle prossime programmazioni. Su questo punto il Collegio si attende una relazione di merito da allegare alla proposta che possa assicurare il superamento finanziario con la potenzialità finanziaria del bilancio. Ciò pone una deduzione per il momento, di limitare le assunzioni al minimo possibile e solamente per quelle figure indispensabili per il funzionamento dell'Ente.

Ciò posto e relazionato;

- **Tenuto** conto del Pareri di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 53 legge 142/90 recepita dalla L. R. 48/91;

- **Visto l'art. 239 del Tuel 267/2000, comma 6 lett. B, nonché di non potere esprimere ricognizioni deduttive per il mantenimento degli equilibri di bilancio e del saldo di finanza pubblica;**

### ***Il Collegio dei Revisori***

Esprime parere favorevole alla proposta di deliberazione della Giunta Municipale, in quanto la programmazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024, rientra nei canoni giuridici come previsto dal DM 17/03/2020 e per quanto trattato nella delibera n.61 del 07/04/2021 la Corte dei conti Sicilia.

Sulla capacità finanziaria ha espresso delle considerazioni a cui l'organo attivo amministrativo deve tenerne conto e gradualmente imporre le assunzioni per figure indispensabili al funzionamento dell'Ente, comunque valutazioni più puntuali saranno determinati nell'esame del bilancio di previsione 2022/2024, i cui effetti programmabili determineranno gli equilibri finanziari, sulla sintesi dei principi contabili riferiti alla veridicità, il quale (*fa esplicito riferimento al principio del true and fair view che ricerca nei dati contabili di bilancio la rappresentazione delle reali condizioni delle operazioni di gestione di natura economica, patrimoniale e finanziaria di esercizio*), alla significatività, congruità, prudenza, coerenza e continuità dell'Ente. In tale sede il Collegio potrà esprimere giudizi sull'effetto della programmazione e certamente farà capo al piano triennale delle assunzioni.

Oggi, 08.12.2021

#### **IL COLLEGIO DEI REVISORI (Firmato Digitalmente)**

**Dott. Vincenzo Calogero CATALANO**

Firmato digitalmente da: DONATO DOMENICO  
Luogo: Santa Teresa di Riva  
Data: 08/12/2021 20:52:09

Firmato digitalmente da  
**Vincenzo Calogero Catalano**  
-----  
CN = Vincenzo Calogero Catalano  
C = IT

**Dott. Domenico DONATO**

Firmato digitalmente da: SCALIA FERDINANDO  
Data: 08/12/2021 18:58:06

**Dott. Ferdinando SCALIA**

-----

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA DELL' ATTO  
(Art. 12 L.R. 23/12/2000 n° 30)

Si esprime parere favorevole

Milazzo, li 02-12-2021

Il Responsabile dell'Istruttoria

Alcanti

Il Responsabile del Settore Finanziario

Alcanti

---

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE  
(Art. 12 L.R. 23/12/2000 n° 30)

Si esprime parere favorevole

Milazzo, li 02.12.2021

Il Responsabile dell'Istruttoria

Alcanti

Il Responsabile del Settore Finanziario

Alcanti

Di quanto innanzi è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene approvato e sottoscritto.

L'ASSESSORE ANZIANO \_\_\_\_\_  
IL PRESIDENTE \_\_\_\_\_  
IL SEGRETARIO GENERALE \_\_\_\_\_  
IL SEGRETARIO GENERALE \_\_\_\_\_

Visti gli atti d'ufficio,

attesta

che la presente deliberazione, ai sensi della L.r. 03.12.1991, n. 44, e successive modificazioni  è stata  sarà affissa all'Albo Pretorio il 14/12/2021 per rimanervi per 15 giorni consecutivi come prescritto dal comma 1 dell'articolo 11 della suddetta legge regionale.

dalla Residenza municipale, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
Timbro

IL SEGRETARIO GENERALE

Visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione E' DIVENUTA ESECUTIVA,

- il giorno \_\_\_\_\_, per decorso del termine di 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione (articolo 12, comma 1, della L.r. 03.12.1991, n. 44);
- il giorno della sua adozione perché dichiarata *immediatamente esecutiva* dalla stessa Giunta municipale (articolo 12, comma 2, della L.r. 03.12.1991, n. 44).

dalla Residenza municipale, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
Timbro

Per copia conforme all'originale.

Milazzo, li \_\_\_\_\_  
IL SEGRETARIO  
GENERALE

La presente deliberazione esecutiva è stata oggi trasmessa al Dipartimento \_\_\_\_\_

Milazzo, li \_\_\_\_\_  
Il Responsabile dell'U.O.