



UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO

Borgo a Mozzano – Lucca

DELIBERAZIONE N. 126
DEL 31.07.2019

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019/2021
E PROGRAMMA ANNUALE 2019. APPROVAZIONE**

L'anno **duemiladiciannove** addì **trentuno** del mese di **luglio** alle ore **08.00** presso la sede dell'Unione dei Comuni, in Via Umberto I n. 100, si è riunita la Giunta per trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il **ANDREUCCETTI PATRIZIO** - Presidente

All'appello risultano:

ANDREUCCETTI PATRIZIO	PRESIDENTE	Presente
AMADEI VALERIO	ASSESSORE	Presente
BONFANTI ANDREA	ASSESSORE	Presente
MICHELINI PAOLO	ASSESSORE	Assente
CAMPANI CATERINA	ASSESSORE	Presente

Totale presenti **4**

Totale assenti **1**

Assiste all'adunanza il Segretario **DR. MARCO CONTI** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta al seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA

Proposta n. 146 del 29.07.2019

Rilevata la propria competenza si sensi dell'articolo 48, comma 2, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni;

Premesso che:

- gli articoli 2, 4 e 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 stabiliscono rispettivamente che le pubbliche amministrazioni definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali; che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;
- l'art. 89 del TUEL prevede che gli Enti Locali provvedano 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'articolo 91 del Testo Unico stabilisce che *"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, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio."*;
- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e 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'articolo 33 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, stabilisce che *"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."*
- 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;

Richiamate le nuove disposizioni normative di cui al d.lgs. n. 75 del 25.05.2017 – Riforma Madia – di modifica delle disposizioni di cui al d.lgs. 165/2001 in materia di riorganizzazione dell'amministrazione pubblica;

Considerato che il Dipartimento della Funzione Pubblica con il **Decreto 8 maggio 2018** ha approvato le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* con cui si prevede il superamento delle piante organiche e dei piani triennali per l'individuazione delle nuove competenze, in coerenza con il nuovo modello della performance.

Rilevato 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:

- A. Contenimento della spesa di personale;
- B. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C. Lavoro flessibile;

- D. Procedure di stabilizzazione;
- E. Progressioni verticali;

A) RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE

A1. Normativa

Art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, così come modificato dall'art. 4-ter, comma 1 legge n. 44/2012	<p>Gli Enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno hanno l'obbligo di riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, rispetto al corrispondente ammontare dell'anno 2008 e che possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno.</p> <p>L'Unione in quanto Ente non sottoposto alle regole del patto di stabilità interno, in materia di spese di personale, deve quindi rispettare i vincoli di cui all'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006 e quindi non superare le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, dell'anno 2008.</p>
Art. 32, comma 5, del d.lgs. 267/2000, così come sostituito dall'art. 19 comma 3, del d.l. 95/2012 convertito con modificazioni nella legge n. 135/2012	Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa di personale dell'Unione non può risultare superiore rispetto alla somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti all'Unione stessa e che, a regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale.

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore di riferimento dell'anno 2008 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562, della l. 296/2006, così come modificato dall'art. 4-ter, comma 1 legge n. 44/2012, è pari a **€ 1.731.797,17 (spesa potenziale massima)**;

A3. Dotazione organica

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

Con il D.lgs. 75/2017 la **dotazione organica è un valore finanziario** e si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale imposta come vincolo esterno dalla legge.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'Amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

La dotazione organica vigente si riassume nella tabella sotto allegata:

Categoria	Posizione economica	Profilo Professionale	Posti in dotazione organica	Posti in servizio	% di copertura
Segretario	Dirigente	Dirigente Amm.vo	1	1	100%
D3	D6	Funzionario	1	1	100%

		Tecnico			
D1	D5	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1	100%
D1	D5	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	1	100%
D1	D4	Istruttore Direttivo Tecnico	2	2	100%
D1	D4	Istruttore Direttivo Amm.vo	2	2	100%
D1	D3	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	1	100%
D1	D2	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	1	100%
D1	D2	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1	100%
D1	D1	Istruttore Direttivo Amm.vo	1	1	100%
D1	D1	Istruttore Direttivo Contabile	1	1	100%
D1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	2	0	0%
C1	C5	Istruttore Amm.vo	2	2	100%
C1	C5	Istruttore Tecnico	1	1	100%
C1	C4	Istruttore Tecnico	1	1	100%
C1	C3	Istruttore Tecnico	1	1	100%
C1	C3	Istruttore Amm.vo	2	2	100%
C1	C2	Istruttore Amm.vo	5	5	100%
C1	C2	Istruttore Tecnico	1	1	100%
C1	C1	Istruttore Amm.vo	5	2	40%
C1	C1	Istruttore Tecnico	3	0	0%

B3	B4	Collaboratore Amm.vo	1	1	100%
B3	B3	Collaboratore Amm.vo	3	1	33%
B3	B3	Collaboratore Tecnico	1	1	100%
Totali			41	31	75%

La **spesa** espressione dell'ultima dotazione organica adottata con delibera di consiglio n. 6/2017 e confermata con delibera di Giunta n. 92/2018 è pari a **€ 1.648.614,57**.

La spesa di personale dell'anno 2018 si riassume nella seguente tabella sotto allegata:

TIPOLOGIA DI SPESA	CONSUNTIVO 2018
Macroaggregato 101 - Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a <u>tempo indeterminato</u> e relativi oneri riflessi.	€ 1306.623,41
Macroaggregato 101 – Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a <u>tempo determinato</u> e relativi oneri riflessi.	€ 26.096,16
Macroaggregato 109 – Spesa personale comandato	€ 43.000,00
Macroaggregato 102 – Irap	€ 84.937,23
Macroaggregato 103 – Spesa mensa	€ 14.638,34
Totale spesa di personale	€ 1.475.295,14

La spesa di personale in base ai dati del conto consuntivo 2018 approvato con delibera di consiglio n. 10 del 02/05/2019 è stata quantificata per un totale di **€ 1.475.295,14**.

B) FACOLTÀ ASSUNZIONALI

B1. Normativa

Richiamate inoltre le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

<u>A decorrere dall'anno 2016</u> Art. 1, comma 229, della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016)	Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.
Deliberazione Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo, n. 52/CONTR/2010	La Corte dei Conti ha espresso parere positivo sulla possibilità, per le Unioni di Comuni, di utilizzare i resti assunzionali relativi a tutte le cessazioni non ancora sostituite dal 2007 in poi.
Deliberazione Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo, n. 25/CONTR/2017	La Corte dei Conti, richiamando la precedente deliberazione n.52/2010 espresso parere positivo sulla possibilità, per le Unioni di Comuni, di sommare i resti derivanti dalle cessazioni di più anni e quindi di utilizzare i resti assunzionali relativi a tutte le cessazioni non ancora

	<p>sostituite dal 2007 in poi.</p> <p>Oltre al vincolo di spesa, il limite di assunzioni in ruolo viene quindi determinato prendendo a riferimento le cessazioni intervenute:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fino al 2015: 1 a 1 - dal 2016: 100% spesa cessati anno precedente <p>In tale ambito risultano possibili le assunzioni inserite nel piano occupazionale predisposto.</p>
<p>Per gli anni 2019/2021</p> <p>Art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014</p>	<p>L'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i. prevede a decorrere dall'anno 2019 la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.</p>
<p>Per gli anni 2019/2021</p> <p>Art. 14 bis del D.L. 28/01/2019 n. 4 convertito in legge con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26</p>	<p>Art. 14 bis comma 1 lett. b):</p> <p>b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti:</p> <p>"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.</p>

B2. Verifica situazione dell'Ente

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Ritenuto opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale;

Budget annuale 2018 (competenza):

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
1	2017	C1	27.109,61	2.253,10	29.362,71
BUDGET 2018 (100% delle cessazioni a.p. 2017):					29.362,71

Budget annuale 2019:

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
----------------------	--------------------	--------------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-----------------------

1	2018	C1	27.109,61	2.253,10	29.362,71
1	2018	C1	27.109,61	2.253,10	29.362,71
1	2018	C1	27.109,61	2.253,10	29.362,71
1	2018	C1	27.109,61	2.253,10	29.362,71
BUDGET 2019 (100% delle cessazioni a.p. 2018): 117.450,84					

Previsione budget 2020:

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO/ POSIZIONE ECONOMICA	STIPENDIO TABELLARE più oneri (aggiornato al nuovo CCNL)	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
1	2019	D3/D6	40.028,90	3.638,99	43.667,89
1	2019	D1/D4	35.889,66	3.262,70	39.152,36
1	2019	C1/C2	28.302,79	2.358,57	30.661,36
BUDGET 2020 (100% delle cessazioni a.p. 2019): 113.481,61					-

Previsione budget 2021:

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE più oneri (aggiornato al nuovo CCNL)	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
1	2020	C1/C2	28.302,79	2.358,57	30.661,36
BUDGET 2020 (100% delle cessazioni a.p. 2020) 30.661,36					

Atteso che, nel 2018, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del triennio precedente 2015/2017, si fa presente che sono state utilizzate le n. 2 cessazioni dal 2007 al 2014 in poi:

CESSAZIONI UTILIZZATE DAL 2007 AL 2014 RAPPORTO 1 a 1	N. 1 cessazione il 31/01/2012 N. 1 cessazione il 28/02/2014 Utilizzate con: - assunzione D1 in data 01/01/19 tramite scorrimento graduatoria; - assunzione D1 in data 01/03/19 tramite mobilità volontaria.
QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2015/2016/2017	Cessazione al 31/12/16: categoria giuridica D1 31.328,77

C) LAVORO FLESSIBILE

C1. Normativa

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 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”;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato “a scavalco d’eccedenza”, cioè oltre i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell’art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall’art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell’aggregato “spesa di personale”, rilevante ai fini dell’art. 1, comma 557, legge 296/2006;

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 comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Vista la deliberazione n.391/2017/PAR della Corte dei conti Sezione Regionale di controllo per il Veneto che recita: “... 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’art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’articolo 110, comma1 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

C2. Situazione dell’Ente

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

SPESA COMPLESSIVA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009

Tipologia	Spesa 2009	Limite complessivo: Spese sostenute nel 2009
Assunzioni a tempo determinato	73.054,77	
Spese per tirocini formativi, stage	//	
Totale	73.054,77	73.054,77

D) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

Dato atto che, ai sensi dell’art. 20 del d.lgs. 75/2017, rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche*

amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 175/2017;

E) PROGRESSIONI VERTICALI

Si da atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, nel triennio 2019/2021, in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

////////////////////////////////////

Considerato che con delibera di Giunta n. 19 del 01/03/2017 avente per oggetto "**Piano triennale 2017/2020 delle azioni positive in materia di pari opportunità**" si è data applicazione al disposto dell'art. 48 del D.lgs. n. 198 del 11/04/2006.

Considerato che con deliberazione n. 45 del 27/03/2019, è stata effettuata con esito negativo la **ricognizione annuale per l'anno 2019 di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale** per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011;

Considerato che nell'anno 2018 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto all'anno 2008 e che tale dato risulta rispettato, allo stato delle previsioni, anche nell'anno 2019;

ASSUNTO che il piano delle performance, le cui finalità negli enti locali sono garantite dal PEG, che assorbe anche le finalità del piano degli obiettivi, è stato deliberato per il triennio 2019/2021 con delibera n. 142 del 28/12/18.

Considerato che questo Ente con Delibera di Consiglio n. 27 del 30/12/16 ha riapprovato la convenzione per la funzione associata della gestione dei musei e della promozione turistico-culturale del territorio fra i comuni di Barga, Borgo a mozzano e Coreglia, con l'entrata successiva del Comune di Pescaglia e che in particolare le funzioni relative alla promozione turistico-culturale del territorio conferite all'Unione dei Comuni consistono in:

- Svolgimento del servizio di informazione e di accoglienza turistica sovracomunale anche attraverso la gestione degli Uffici Informazione e Accoglienza Turistica;
- Gestione dell'Osservatorio turistico di destinazione (OTD) secondo quelle che saranno le indicazioni di funzionamento della Regione Toscana;
- Svolgimento in forma associata di azioni di promozione turistica dell'intero territorio;
- Promozioni di studi e ricerche finalizzate ad approfondire e diffondere la conoscenza del territorio con particolare riferimento alla sua potenzialità turistica in modo da potenziarne l'offerta in sinergia con gli operatori del settore;
- Produzione di materiale pubblicitario ed informativo (brochure, guide, pubblicità stradale, televisiva, su riviste, ecc.);
- Realizzazione, implementazione e gestione di siti web o di specifiche piattaforme (IATnet, ecc.) per la valorizzazione del territorio tesa a favorire l'incontro della domanda con l'offerta turistica;
- Partecipazione a manifestazioni ed eventi espositivi;
- L'acquisizione, la valutazione e il caricamento, con aggiornamento almeno settimanale, sui siti istituzionali di riferimento o sulle relative piattaforme, delle proposte e degli eventi ricadenti sul territorio della Media Valle del Serchio;
- Realizzazione e gestione di progetti specifici per la promozione del territorio;
- Presentazione ad Enti, Associazioni, Fondazioni ecc. di progetti richiedendone il relativo finanziamento;

Vista la delibera di Giunta n. 109 del 05/09/18 in cui viene approvato il Piano Sviluppo Turismo Rurale dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio.

Viste inoltre in particolare:

- la Delibera di Consiglio n. 11 del 02/05/19 in cui viene approvata ai sensi dell'art. 6 comma 2 della L.R. 86/2016, come modificata dalla L.R. 26/2018 la bozza di convenzione per l'esercizio associato delle funzioni in materia di accoglienza e informazione turistica;
- la delibera di consiglio n. 12 del 02/05/19 in cui viene approvato l'intero tracciato Toscano

dell'itinerario escursionistico e turistico culturale della "Via Matildica del Volto Santo ed in particolare il tracciato di competenza dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio oltre che la convenzione tra i comuni e gli enti locali del prodotto turistico omogeneo "via matildica del Volto Santo"

Vista la nota del Segretario prot. n.8914/2018 avente per oggetto "Programmazione del fabbisogno di Personale per il triennio 2019/2021 – richiesta ai Responsabili di Servizio di eventuali esigenze di Personale" e tenuto conto delle note di risposta dei rispettivi Responsabili P.O.

Visto in particolare che con la nota (prot. 5584/2019) il Responsabile del Servizio Protezione Civile, Vincolo forestale e idrogeologico, procedure di V.I.A., Cultura e Sviluppo economico (prot. 5584/2019) ritiene opportuno che alla luce delle attività legate al turismo e alla cultura che verranno svolte da questo Ente siano assunte almeno due unità di personale nel profilo di "informatore turistico".

Ritenuto pertanto opportuno, anche per le precisazioni sopracitate, procedere ad assumere a tempo indeterminato n. 2 unità di personale, profilo professionale "informatore turistico" categoria C1 posizione economica C1, n.36 ore settimanali presumibilmente dal 01.10.2019, tramite l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art.34 bis e mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 c.2 bis del D.lgs. 165/2001.

Si fa presente che in questo Ente non avendo istituito particolari profili nella dotazione organica ma solo profili generici ai sensi del sistema di classificazione di cui al CCNL 31/03/1999, si ritiene che il profilo di "informatore turistico" è assimilabile, fungibile ed equivalente al profilo di "istruttore amministrativo" in quanto il titolo di studio e le materie di esame per accedervi nonché il valore professionale delle mansioni richieste sono essenzialmente corrispondenti. Pertanto nel caso in cui le procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art.34 bis e quelle di mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 c.2 bis del D.lgs. 165/2001 vadano deserte si potrà eventualmente utilizzare lo scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti locali per personale appartenente alla categoria C1 posizione economica C1 con profilo di "informatore turistico" senza incorrere nel divieto di cui all'art. 91, comma 4 del TUEL. Tutto ciò anche tenuto conto di quanto stabilito dalla deliberazione 17/07/18, n. 96 della Corte dei Conti – Sez. controllo Umbria dove in particolare si sottolinea che:

- "rientra nei poteri discrezionali dell'amministrazione ed è oggetto di riserva amministrativa, l'utilizzazione delle graduatorie già approvate (ed ancora valide), in alternativa al bando di un nuovo concorso(v. Ad. Pl. Cons. Sta. n. 14/2011, paragrafi 24-58)";
- "la scelta in concreto operata, va espressa mediante atti adeguatamente motivati, tenendo al massimo rilievo che l'ordinamento attuale afferma un generale favore per l'utilizzazione delle graduatorie degli idonei (v. paragrafo 31, lettera d della sopracitata Adunanza Plenaria n. 14/2011).

Vista inoltre che con la nota (prot.n. 5546/2019) il Responsabile del Servizio Personale sottolinea che un'unità di personale assegnata funzionalmente all'ufficio in posizione di comando cesserà dal servizio per collocamento a riposo a far data dal 1 agosto 2019 e che conseguentemente la carenza di personale determinerebbe notevole pregiudizio all'ordinaria attività dello scrivente ufficio, viene avanzata la proposta di assunzione di personale a tempo indeterminato per l'anno 2019 di n. 1 unità di personale - Categoria C - Profilo Professionale "Istruttore Amministrativo".

Ritenuto pertanto opportuno procedere ad assumere a tempo indeterminato n. 1 unità di personale, profilo professionale "Istruttore Amministrativo" categoria C1 posizione economica C1, n.36 ore settimanali presumibilmente dal 01.10.2019, tramite l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art.34 bis e mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 c.2 bis del D.lgs. 165/2001.

Vista la nota del Consorzio 1 Toscana Nord del 15/03/19 (ns. prot. 2094/2019) relativa al collocamento a riposo dei dipendenti del Servizio Bonifica.

Vista pertanto la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

ANNO 2019

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

1) TIPOLOGIA

Assunzione di n.1 unità di personale, profilo professionale Istruttore Amministrativo, categoria C1 posizione economica C1, n.36 ore settimanali presumibilmente dal 01.10.2019.

MODALITA' DI ASSUNZIONE

Utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali per personale appartenente alla categoria C1 posizione economica C1, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art.34 bis e mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 c.2 bis del D.lgs. 165/2001.

SPESA ANNUA

Tale assunzione comporta una spesa annua complessiva pari a € 29.947,15. Per l'anno 2019 la spesa effettiva prevista è di € 9.982,38, spesa poi che contabilmente verrà ripartita tra l'Ente e i Comuni di Barga e Borgo a Mozzano e graverà come costo di competenza dell'Unione per circa 1/3.

1) TIPOLOGIA

Assunzione di n.2 unità di personale, profilo professionale "Informatore turistico", categoria C1 posizione economica C1, a n.36 ore settimanali presumibilmente dal 01.10.2019.

MODALITA' DI ASSUNZIONE

Utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali per personale appartenente alla categoria C1 posizione economica C1, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art.34 bis e mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 c.2 bis del D.lgs. 165/2001.

SPESA ANNUA

Tali assunzioni comportano una spesa annua complessiva pari a € 59.984,30

Per l'anno 2019 la spesa effettiva prevista è di € 19.964,76.

ASSUNZIONI FLESSIBILI

Ritenuto di confermare per l'anno 2019 l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del d.lgs. 267/2000 Staff del Presidente di n.2 unità di personale profilo collaboratore amministrativo, cat. B3 pos. econ. B3 e di assumere a far data presumibilmente dal 01.09.19 un'ulteriore unità di personale profilo collaboratore amministrativo, cat. B3 pos. econ. B3 part time a 24 h necessaria per svolgere un'attività ulteriore di supporto allo STAFF del Presidente.

SPESA COMPLESSIVA PER ASSUNZIONI FLESSIBILI ANNO 2019

1) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL staff del Presidente (n.36 ore settimanali)	€ 28.062,55
2) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL staff del Presidente (n.36 ore settimanali.)	€ 28.062,55
3) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL staff del Presidente (n.24 ore settimanali.)	€ 7.795,15
TOTALE	€ 63.920,25

ANNO 2020

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

1) TIPOLOGIA

Assunzione di n.1 unità di personale, profilo professionale Istruttore Tecnico, categoria C1 posizione economica C1, n.36 ore settimanali presumibilmente dal 01.01.2020.

MODALITA' DI ASSUNZIONE

Utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali per personale appartenente alla categoria C1 posizione economica C1, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art.34 bis e mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 c.2 bis del D.lgs. 165/2001.

SPESA ANNUA

Tale assunzione comporta una spesa annua complessiva a partire dall'anno 2020 pari a € 29.947,15.

ASSUNZIONI FLESSIBILI

Non si ritiene di assumere nuove unità di personale confermando per l'anno 2020 le tre unità precedentemente previste ai sensi dell'art. 90 del d.lgs. 267/2000 nello Staff del Presidente.

SPESA COMPLESSIVA PER PERSONALE FLESSIBILE ANNO 2020

1) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL staff del Presidente (n. 36 ore settimanali)	€ 28.062,55
2) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL staff del Presidente (n.36 ore settimanali.)	€ 28.062,55
3) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL staff del Presidente (n.24 ore settimanali.)	€ 16.929,67
TOTALE	€ 73.054,77

ANNO 2021

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Non sono previste al momento assunzioni a tempo indeterminato

ASSUNZIONI FLESSIBILI

Non si ritiene di assumere nuove unità di personale confermando per l'anno 2021 le tre unità precedentemente previste ai sensi dell'art. 90 del d.lgs. 267/2000 nello Staff del Presidente.

SPESA COMPLESSIVA PER PERSONALE FLESSIBILE ANNO 2021

1) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL staff del Presidente (n. 36 ore settimanali)	€ 28.123,37
2) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL staff del Presidente (n.36 ore settimanali.)	€ 28.123,37
3) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL staff del Presidente (n.24 ore settimanali.)	€ 16.808,03
TOTALE	€ 73.054,77

Atteso che la previsione di spesa di personale, ai fini del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 562 dell'art.1 della legge n.296/2006, è pari a:

- € 1.540.397,02 per l'anno 2019;
- € 1.556.433,59 per l'anno 2020;
- € 1.556.433,59 per l'anno 2021;

Dato atto:

- ☐ che la spesa prevista per gli anni 2019, 2020 e 2021, sopra evidenziata, rispetta il limite del tetto di spesa di cui al comma 562 dell'art.1 della legge n.296/2006, che, come indicato al punto A2, è pari a **€ 1.731.797,17 (spesa potenziale massima)** e rientra comunque nella spesa espressione dell'ultima dotazione organica adottata pari a **€ 1.648.614,57**.
- ☐ che la spesa per le assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'anno 2019, di n 3 unità di categoria C1, posizione economica C1 pari a € 89.841,45, rientra nella capacità assunzionale 2019, in quanto viene utilizzato la capacità di spesa assunzionale come indicato al punto B2, resti quinquennio precedente: € 31.328,77 quota turn over rimasta inutilizzata (anno 2017 cessazioni 2016), del budget 2018 per euro 29.362,71 e parte del budget 2019 per la differenza pari a € 29.149,97.

- che la spesa per le assunzioni a tempo indeterminato a regime per l'anno 2020, pari a ulteriori € 29.947,15, rientra nella capacità assunzionale 2019, in quanto viene utilizzata la capacità residua di spesa assunzionale come indicato al punto B2, e cioè la differenza tra 117.450,84 – 29.149,97 = 88.300,97 lasciando a disposizione per eventuali future assunzioni un budget residuo 2019 di € **58.353,72**.
- che la spesa per le assunzioni flessibili programmate per gli anni 2019 (€ 67.063,42), 2020 (€ 73.054,77) e 2021 (€ 73.054,77) rientra nel limite di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 11 comma 4 bis della legge 11 agosto 2014 n. 114, di conversione, con modifiche, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, pari a € **73.054,77**, come indicato al punto C2;

Preso atto che la stesura del piano programmatico oggetto di approvazione con il presente atto rappresenta il riflesso operativo degli indirizzi espressi dal Consiglio dell'Unione, nell'approvazione del DUP 2019/2021, e delle richieste avanzate dai singoli Responsabili che hanno individuato la quantità di personale e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dei Servizi cui sono preposti;

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 2019 e del bilancio pluriennale;

Verificata con propria deliberazione di Giunta n. 45 del 27/03/19 l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del d.lgs. 165/2001;

Dato atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 è stata formulata anche nel rispetto dell'art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009, rilevando che con propria precedente deliberazione n. 142 del 28.12.2018 è stato approvato il Piano della performance 2019 e Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021;

Dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

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”*;

Atteso che con propria relazione, prot. n. 5797 del 30/7/2019, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti gli allegati pareri in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.L.gs. n. 267 del 18.08.2000 dal Responsabile del Servizio Finanziario.

Visto il D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;

Visto lo Statuto dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio;

Con voti unanimi resi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019/2021 e per l'anno 2019 dando atto che il numero delle assunzioni risulta non superiore al personale cessato e prevedendo:

ANNO 2019

Assunzioni a tempo indeterminato

1) TIPOLOGIA

Assunzione di n.1 unità di personale, profilo professionale Istruttore Amministrativo, categoria C1 posizione economica C1, n.36 ore settimanali presumibilmente dal 01.10.2019.

MODALITA' DI ASSUNZIONE

Utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali per personale appartenente alla categoria C1 posizione economica C1, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art.34 bis e mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 c.2 bis del D.lgs. 165/2001.

SPESA ANNUA

Tale assunzione comporta una spesa annua complessiva pari a € 29.947,15. Per l'anno 2019 la spesa effettiva prevista è di € 9.982,38, spesa poi che contabilmente verrà ripartita tra l'Ente e i Comuni di Barga e Borgo a Mozzano e graverà come costo di competenza dell'Unione per circa 1/3.

1) TIPOLOGIA

Assunzione di n.2 unità di personale, profilo professionale "Informatore turistico", categoria C1 posizione economica C1, a n.36 ore settimanali presumibilmente dal 01.10.2019.

MODALITA' DI ASSUNZIONE

Utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali per personale appartenente alla categoria C1 posizione economica C1, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art.34 bis e mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 c.2 bis del D.lgs. 165/2001.

SPESA ANNUA

Tali assunzioni comportano una spesa annua complessiva pari a € 59.984,30

Per l'anno 2019 la spesa effettiva prevista è di € 19.964,76.

Personale flessibile

1) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL Staff del Presidente (spesa già programmata con precedente delibera G.C. n. 116 del 16.11.16) n.36 ore settimanali.
2) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL Staff del Presidente (spesa già programmata con precedente delibera G.C. n. 126 del 07.11.18) n. 36 ore settimanali
2) Assunzione ai sensi dell'art. 90 TUEL Staff del Presidente n. 24 ore settimanali anno 2019

ANNO 2020

Assunzioni a tempo indeterminato

1) TIPOLOGIA

Assunzione di n.1 unità di personale, profilo professionale Istruttore Tecnico, categoria C1 posizione economica C1, n.36 ore settimanali presumibilmente dal 01.01.2020.

MODALITA' DI ASSUNZIONE

Utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali per personale appartenente alla categoria C1 posizione economica C1, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art.34 bis e mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 c.2 bis del D.lgs. 165/2001.

SPESA ANNUA

Tale assunzione comporta una spesa annua complessiva pari a € 29.947,15.

Personale flessibili

1) Personale assunto ai sensi dell'art. 90 TUEL Staff del Presidente (spesa già programmata

con precedente delibera G.C. n. 116 del 16.11.16) n. 36 ore settimanali
2) Personale assunto ai sensi dell'art. 90 TUEL Staff del Presidente (spesa già programmata con precedente delibera G.C. n. 126 del 07.11.18) n. 36 ore settimanali
2) Personale assunto ai sensi dell'art. 90 TUEL Staff del Presidente n. 24 ore settimanali (anno 2019)

ANNO 2021

Assunzioni a tempo indeterminato

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

Assunzioni flessibili

1) Personale assunto ai sensi dell'art. 90 TUEL Staff del Presidente (spesa già programmata con precedente delibera G.C. n. 116 del 16.11.16) n. 36 ore settimanali
2) Personale assunto ai sensi dell'art. 90 TUEL Staff del Presidente (spesa già programmata con precedente delibera G.C. n. 126 del 07.11.18) n. 36 ore settimanali
2) Personale assunto ai sensi dell'art. 90 TUEL Staff del Presidente n. 24 ore settimanali (anno 2019)

3. 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 2019/2021.
4. Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali.
5. Di dare atto che contro il presente provvedimento è ammesso il ricorso in opposizione entro il termine di 30 giorni. E' fatta salva comunque la possibilità di ricorrere o per via giurisdizionale al TAR della Regione Toscana entro 60 giorni o per via straordinaria al Presidente della Repubblica entro 120 giorni. I termini del ricorso decorrono dalla data di scadenza della pubblicazione del presente provvedimento o dalla data della sua notificazione se prevista

Inoltre,

LA GIUNTA

Con successiva votazione unanime, resa nei modi e nelle forme di legge, dichiara il presente atto **immediatamente eseguibile** ai sensi dell'art. 134 comma 4° del d.lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
ANDREUCCETTI PATRIZIO

IL SEGRETARIO
DR. MARCO CONTI

Certificasi che la presente Deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio On Line (<http://www.ucmediavalle.it>) per quindici giorni consecutivi dal 31.07.2019 ai sensi dell'Art. 124 comma1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Addì, **31.07.2019**

IL RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI GENERALI
Istr. Dir. Lucia Palazzi

ANNOTAZIONI

Con deliberazione n° _____ del _____

a) è stato modificato l'atto; **b)** è stato rettificato l'atto; **c)** è stato revocato l'atto; **d)** è stato integrato l'atto.

La presente deliberazione è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari con nota n° 5849 del 31.07.2019 contestualmente all'affissione all'albo ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

La presente deliberazione è stata inviata alla Prefettura di Lucca, contestualmente all'affissione all'albo, con nota n. _____ del _____ ai sensi dell'art. 135, comma 2, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

IL RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI GENERALI
Istr. Dir. Lucia Palazzi

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione diverrà esecutiva in data 26.08.2019 per avvenuta pubblicazione senza reclami od opposizioni ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.
