

# COMUNE DI MARTIRANO

(PROVINCIA DI CATANZARO)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 25 del 27/03/2018

**Oggetto:** Programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2018/2020.

L'anno duemiladiciotto addì ventisette del mese di marzo alle ore 19,15 la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco, si è riunita nella sala delle adunanze.

		Presente	Assente
<b>BARTOLOTTA Francesco</b>	SINDACO	X	
<b>CARULLO Piero</b>	VICESINDACO	X	
<b>CALIGIURI Mario</b>	ASSESSORE	X	

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, **Dr.ssa Felicia Amatruda**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. **BARTOLOTTA Francesco**, nella sua qualità di SINDACO, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- A decorrere dall'esercizio 2016, il programma triennale del fabbisogno del personale è integrato nel documento unico di programmazione (DUP).
- Gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti per assicurare, attraverso una programmazione triennale del fabbisogno di personale da adottare annualmente, le esigenze di funzionalità e migliore funzionamento dei servizi con la programmata riduzione delle spese del personale ed i vincoli e limiti alle possibilità assunzionali;
- Nel programma triennale del fabbisogno del personale devono essere previste, per ciascuno degli anni preso in considerazione, le acquisizioni di personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso l'eventuale ricorso a contratti di somministrazione, con numero di lavoratori e motivazioni che ne determinano il ricorso.

### RICHIAMATI:

- l' art. 39, commi 1 e 19, L. n. 449/1997;
- l' art. 91, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 ;
- la nota UPPA 12 febbraio 2007, n. 2;
- il Principio contabile n. 1, lett. D, punto 43, approvato dall'Osservatorio per la finanza e contabilità degli enti locali il 12 marzo 2008

### PRECISATO CHE:

- La competenza a presentare al Consiglio comunale il programma triennale del fabbisogno del personale, nel contesto del Documento unico di programmazione, è della Giunta comunale.
- Sotto l'aspetto operativo, il documento ed i suoi aggiornamenti sono elaborati - ai sensi del combinato disposto dell'art. 6, comma 4 bis, e dell'art. 17, comma 1, lett. d bis, del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni - dal Responsabile della struttura preposta alla gestione del personale (per il Comune di Martirano il Segretario Comunale), su proposta dei competenti Responsabili delle strutture organizzative, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono proposti, e con il supporto del Responsabile del servizio finanziario, sulla base delle direttive dell'amministrazione;
- all'elaborazione del programma triennale del fabbisogno di personale si provvede previa individuazione delle cessazioni dal servizio per pensionamento o per altro motivo di cui si è a conoscenza, dei posti vacanti che s'intendono ricoprire nel triennio di riferimento e valutazione delle esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi per esigenze temporanee ed eccezionali.
- l'individuazione dei profili professionali necessari da acquisire deve essere compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio e rispettosa delle norme vigenti in materia di contenimento della spesa del personale e di limiti e vincoli alle assunzioni.
- quanto alle norme vigenti in materia di contenimento della spesa di personale, per le province, le città metropolitane e per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, il contenimento progressivo della spesa è determinato, a decorrere dall'anno 2014, con riferimento al valore medio 2011-2013 (art. 1, comma 557 quater, L. n. 296/2006);



- Per i comuni con popolazione fino a 1.000 abitanti, le comunità montane e le unioni di comuni, la spesa di personale deve essere ridotta rispetto all'anno precedente e non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 (art. 1, comma 562, L. n. 296/2006).
- Per i Comuni che esercitano in forma associata le funzioni fondamentali, le spese di personale sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi. (art. 14, comma 31 quinquies, D.L. n. 78/2010, convertito dalla L. n. 122/2010).

#### **CHIARITO CHE:**

- Nel contesto della spesa di personale soggetta a riduzione rientra anche quella sostenuta per (art. 1, comma 557 bis, L. n. 296/2006; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014):
  - rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
  - somministrazione di lavoro;
  - contratti a tempo determinato per la copertura di posti di responsabili di servizi o uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, negli enti in cui è prevista la dirigenza, a termini dell'art. 110, commi 1 e 2, del TUEL;
  - contratti a tempo determinato di alte specializzazioni, di dirigenti o di funzionari nell'area direttiva, negli enti in cui non è prevista la dirigenza, a termini dell'art. 110, comma 2, del TUEL;
  - soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o, comunque, facenti capo all'ente.
- Per quel che attiene ai limiti assunzionali, negli anni 2016, 2017 e 2018, i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti possono assumere personale a tempo indeterminato nel limite del 25% della spesa corrispondente alle cessazioni del personale di ruolo nell'anno precedente. (art. 1, c. 228, legge 28 dicembre 2015, n. 208).
- **I comuni con popolazione fino a 1.000 abitanti possono procedere ad assunzioni di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nell'anno precedente. (art. 1, comma 562, L. n. 296/2006).**
- Le possibilità assunzionali negli anni dal 2015 e 2016 sono state, in concreto, azzerate in quanto, ai fini del collocamento prioritario del personale delle Province e delle città metropolitane destinatario delle procedure di mobilità, le Regioni e gli enti locali sono obbligati a destinare le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato all'immissione in ruolo dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle graduatorie vigenti o approvate alla data del 1° gennaio 2015 ed alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità (art. 1, comma 424, L. n. 190/2014).
- Le ordinarie facoltà di assunzione sono ripristinate nel momento in cui, nel corrispondente ambito regionale, è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità (art. 1, c. 234, legge 28 dicembre 2015, n. 208)., condizione intervenuta a fine anno 2016 (nota dipartimento funzione pubblica, 13 dicembre 2016, n. 66110).



**EVIDENZIATO** altresì che, in quanto ai vincoli alle assunzioni, sussiste il divieto di assunzione con contratti di lavoro sia a tempo indeterminato che flessibile nei seguenti casi:

- a) mancata ricognizione annuale del personale, finalizzata a rilevare situazioni di soprannumero o eccedenze, da comunicare al dipartimento funzione pubblica, dalla quale emerge l'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza, fino al permanere dell'inadempimento (art. 33, D.Lgs. n. 165/2001);
- b) mancata valutazione periodica, almeno triennale, della consistenza ed eventuale variazione delle dotazioni organiche, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle OO.SS. Rappresentative, fino al permanere dell'inadempimento (art. 6, D.Lgs. n. 165/2011);
- c) mancata programmazione triennale del fabbisogno di personale, da aggiornare annualmente (art. 39, commi 1 e 19, L. n. 449/1997);
- d) mancata adozione del piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, fino al permanere dell'inadempimento (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- e) (per le province, le città metropolitane e per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti) mancato contenimento della spesa di personale rispetto a quella del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557 quater, L. n. 296/2006);
- f) (per i comuni con popolazione fino a 1.000 abitanti) mancato contenimento della spesa di personale nell'an e nel quantum rispetto a quella sostenuta nell'anno 2008 (art. 1, comma 562, L. n. 296/2006);**
- g) mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica (patto di stabilità interno fino all'anno 2015; equilibrio tra entrate finali e spese finali, in termini di competenza, dall'anno 2016) (art. 31, comma 26, L. n. 183/2011; art. 1, c. 723, legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- h) inadempienza all'obbligo di certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili vantati per somministrazioni, forniture, appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali, fino al permanere dell'inadempimento. (art. 9, c. 3bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2);
- i) mancata adozione del piano della *performance*, da redigersi annualmente entro il 31 gennaio, fino al permanere dell'inadempimento.
- l) mancata approvazione nei termini del bilancio (dal bilancio 2018-2020), del rendiconto (dal rendiconto 2017) e del bilancio consolidato (dal bilancio consolidato 2017) e mancato rispetto dei trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP, fino al momento in cui gli adempimenti sono eseguiti (art. 9, c. 1quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160).

**ATTESO CHE:**

- Il rispetto dei limiti assunzionali deve essere certificato dall'organo di revisione nella relazione di accompagnamento alla deliberazione di approvazione del bilancio dell'ente (art. 3, comma 10 bis, D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014).



- Con la medesima relazione deve essere, altresì, verificato il rispetto del divieto di effettuazione di attività gestionale da parte del personale a tempo determinato degli uffici di supporto agli organi di direzione politica.
- L'organo di revisione accerta che il programma triennale del fabbisogno del personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa.

#### **RILEVATO CHE:**

- Il termini per l'adempimento sono quelli previsti per il Documento unico di programmazione, nel cui contesto è inserito il programma triennale del fabbisogno del personale.
- Non sono previste sanzioni e, tuttavia, il mancato inserimento nel DUP del provvedimento relativo al programma triennale del fabbisogno del personale non consente di inserire nel bilancio di previsione stanziamenti di spesa per acquisizioni di nuove risorse umane e, conseguentemente, di procedere ad assunzione di personale a qualsiasi titolo.

#### **VISTI**

- l'art. 19, comma 8, L. n. 448/2001
- l'art. 3, commi 120 e 121, L. n. 244/2007
- l'art. 6, comma 4 bis e art. 17, comma 1, lett. d bis, D.Lgs. n. 165/2001
- l'art. 9, c.1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113

**PRESO ATTO** che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33 del d.Lgs. n. 165/2001 ed acquisita agli atti, con la nuova programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**VISTO** il piano occupazionale 2018-2020 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

**DATO ATTO**, in particolare, che il nuovo piano occupazionale 2018-2020 prevede complessivamente

- la contrattualizzazione dei lavoratori rientranti nel bacino LSU/LPU fino al 31.12.2018;
- l'instaurazione di un contratto a tempo determinato – part time a 18 ore - per il 2018 relativamente alla copertura della titolarità della P.O. nell'Area Tecnico-Manutentiva;
- l'instaurazione, nel solo 2018, di rapporti di collaborazione a tempo determinato nell'imminenza dei grandi adempimenti contabili nonché in prossimità delle tornate elettorali e/o referendarie;
- n. due posti da istruttore direttivo da coprire mediante concorso pubblico, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 30 m3 34 bis del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;

**DATO ATTO CHE::**

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2018-2020 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2018-2020 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

**DATO ATTO** infine che con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 in data odierna, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, del d.Lgs. n. 198/2006;

**ACCERTATO** che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione preventiva;

**RITENUTO** di provvedere in merito;

**CON VOTI** unanimi favorevoli resi nelle forme di legge

**DELIBERA**

- **di richiamare** la narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente;
- **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018-2020 che si allega alla presente deliberazione sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;
- **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2018-2020**, 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;
  - **prevede**, nei limiti dei vincoli di bilancio, possibili stabilizzazioni di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;



• **di dare atto che:**

- la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001;
  - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 562;
- **di dare atto** infine che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- **di demandare** al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento

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

**DELIBERA**

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

**Comune di MARTIRANO (Prov. CZ)**  
SERVIZIO PERSONALE

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE  
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

**2018-2020**

**INDICE**

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale
- i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica



### **a) Premessa**

La programmazione triennale del fabbisogno di personale rappresenta l'elemento strutturale per la concreta operatività della strategia contenuta nel DUP.

E' evidente come i vincoli della spesa pubblica inducano ciascun Ente a considerare l'intero ventaglio delle possibilità assunzionali al fine di ottimizzare l'esercizio delle opzioni di volta in volta poste in essere.

La stretta sulla spesa pubblica degli ultimi quindici anni ha determinato un esponenziale "dimagrimento" degli organici in servizio presso i Comuni (e non solo). Tutte le Pubbliche Amministrazioni, in vero, hanno dovuto forzosamente fare i conti con la necessità di un riassetto dei propri rispettivi organici conseguenti al numero sempre decrescente delle unità a disposizione per lo svolgimento dell'attività amministrativa in senso lato: sia all'interno degli uffici che nello svolgimento dei servizi.

Spesso i Regolamenti comunali sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi hanno subito delle torsioni anche contraddittorie nel tenere il passo delle "riforme" e degli organismi via via introdotti per fronteggiare nuovi compiti e per espletare compiutamente la Funzione Pubblica nella sua progressiva trasformazione.

Bisogna prendere atto dello scarso appeal suscitato dalle politiche unionali, pur insistentemente promosse dalle Prefetture. Ne sono nate assai poche e, a quel che sembra, quelle regolarmente costituite faticano a trovare un assetto efficace e funzionale all'interesse degli Enti che hanno dato corpo ai nuovi Enti.

Anche le gestioni in forma associata di specifiche funzionali hanno mostrato limiti, specie sul versante del contenimento della spesa, tanto da indurre il Legislatore a ripetute proroghe e dilazioni.

Certo, la sinergia tra Enti contermini rappresenta oggettivamente un valore aggiunto sul quale puntare; purchè, però, le gestioni associate siano precedute da ampi e dettagliati studi di fattibilità, soprattutto nei casi in cui la gestione dei servizi coinvolge un territorio assai vasto – alcune volte troppo vasto – al punto da esigere la preposizione di unità lavorative al momento deficitarie negli organici degli Enti.

Del pari, occorre valutare con attenzione i servizi da espletare mediante esternalizzazione.

### **b) L'organizzazione dell'ente**

Il Comune di Martirano, come la gran parte dei Comuni del Meridione, contano un folto numero di unità lavorative rientranti nel bacino LSU/LPU, al momento contrattualizzati per il quarto anno consecutivo per effetto dell'opportunità concessa dalla normativa statale, la cui ratio è volta alla stabilizzazione delle stesse attraverso uno svuotamento su base regionale dello stesso bacino.

Negli anni questo Ente ha proceduto alla stabilizzazione di talune unità rientranti nel predetto bacino, facendo i conti con i limiti delle proprie possibilità assunzionali. L'analisi dei servizi da coprire, svolta dall'Amministrazione p.t., ha fatto sì che le stabilizzazioni fossero "a tempo parziale": ciò per oggettive ragioni di contenimento della spesa pubblica.

In parte – ma solo in parte – queste nuove assunzioni hanno sancito un turn over con i soggetti nel frattempo cessati dal servizio.

Alla data odierna l'organico dell'Ente presenta l'esigenza ineliminabile di dare copertura ad almeno un paio di ruoli apicali – nel settore finanziario e nel settore tecnico – contando, nel proprio organico, uno specifico deficit proprio nelle figure direttive.

Tale circostanza è diretta filiazione del contenimento progressivo della spesa pubblica, che, di fatto, ha assottigliato quasi totalmente la presenza del Segretario Comunale, al momento l'Ente retto forzosamente col regime della c.d. reggenza a scavalco.



La presenza del Segretario Comunale per soli due giorni nel corso della settimana, toglie all'Ente una figura di costante coordinamento degli Uffici e dei Servizi, implica conseguentemente la necessità di specifiche professionalità che occupino i ruoli di gestione con cognizione degli adempimenti e delle procedure amministrative.

Questo quarto anno di contrattualizzazione dei Lavoratori rientranti nel bacino LSU/LPU serve anche a monitorare la professionalità acquisita dai soggetti utilizzati.

#### **c) I servizi gestiti**

L'Ente ha esternalizzato il servizio di raccolta, trasporto e smaltimenti dei rifiuti solidi urbani. Gestisce in forma diretta gli altri servizi comunali. Un attento monitoraggio del bilanciamento tra costi e benefici potrebbe indurre l'Ente ad optare per taluni servizi per la gestione in forma associata.

Il Comune non ha aderito all'invito formulato dal Comune di San Mango d'Aquino di far parte dell'Unione dei Comuni dei Due Mari. Il diniego ha radice nello scarso convincimento che la politica unionale, ascritta ad un territorio così vasto – si estende da Gizzeria/Falerna fino a Conflenti – ed orograficamente variegato, possa sortire effetti positivi nell'economia e nello sviluppo del territorio.

La forma associata è stata sperimentata nella funzione dell'istruzione pubblica: in particolare nell'affidamento in appalto del servizio di refezione scolastica e nella fornitura dei libri di testo.

#### **d) Le scelte organizzative**

E', questo, il momento tipico nel quale interrogarsi fattivamente sulla struttura prossima ventura dell'Ente, sulla scorta delle cessazioni dal servizio già verificatesi e di quelle previste nel prossimo triennio.

L'organico dell'Ente deve necessariamente trarre linfa da almeno due innesti direttivi in posizione apicale, quali che ne siano le modalità assunzionali.

Occorre sveltire i procedimenti – rispetto allo standard cristallizzatosi negli ultimi anni – attraverso scelte decisionali più veloci sul piano della gestione dei singoli settori normativi.

#### **e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Il 2018 è ancora un esercizio di sperimentazione attraverso l'intervenuta contrattualizzazione dei lavoratori rientranti nel bacino LSU/LPU. Entro fine esercizio è prevista l'attivazione della previa procedura obbligatoria di mobilità per due posizioni apicali, alle quali affidare la titolarità di Posizioni Organizzative, finora assorbite dagli assessori comunali in virtù dell'assenso del legislatore nei Comuni di piccole dimensioni demografiche. Non è escluso, nella scelta delle modalità selettive del personale, l'avvio di un dialogo costruttivo con i Comuni contermini al fine di definire, se del caso, strategie assunzionali condivise.

#### **f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato**

In questa fase l'Ufficio Tecnico è rafforzato dallo scavalco a comando di un'unità direttiva, che è stata individuata quale titolare di una P.O.

Del pari col regime dello scavalco è coperto il posto di Segretario Comunale, presente in ufficio solo due mattine alla settimana.



**g) Quantificazione risorse decentrate**

Questa Amministrazione sta avviando una faticosa ricostruzione del Fondo per il salario accessorio attraverso una ricostruzione capillare della sua esatta portata in sede di Accordo 1999 e delle sue successive evoluzioni/involuzioni negli anni a seguire.

**h) I costi del fabbisogno di personale**

I vincoli alle assunzioni nell'attuale regime normativo prevedono il divieto di assunzione con contratti di lavoro sia a tempo indeterminato che flessibile nell'ipotesi di mancato contenimento della spesa di personale nell'*an* e nel *quantum* rispetto a quella sostenuta nell'anno 2008.

In particolare, per i comuni con popolazione fino a 1.000 abitanti (così come per le comunità montane e le unioni di comuni), la spesa di personale deve essere ridotta rispetto all'anno precedente e non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 (art. 1, comma 562, L. n. 296/2006).

Il trend di spesa del personale si sta, dunque, uniformando al disposto normativo di cui sopra.

**i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

A monte di ogni altra considerazione, peraltro, occorre l'attestazione da parte dell'organo di revisione circa la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica. Il rispetto dei limiti assunzionali deve essere certificato dall'organo di revisione nella relazione di accompagnamento alla deliberazione di approvazione del bilancio dell'ente (art. 3, comma 10 bis, D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014). Occorre che il revisore dei conti accerti la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001.

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL SINDACO**

f.to Bartolotta Francesco

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

f.to Dr.ssa Felicia Amatruda

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000, sostituito dall'art. 147-bis, comma 1, della Legge N° 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO TECNICO**

f.to Arch. Franco Pizzuti

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000, sostituito dall'art. 147-bis, comma 1, della Legge N° 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

f.to Il Vicesindaco Carullo Piero

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000, sostituito dall'art. 147-bis, comma 1, della Legge N° 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO**

f.to Il Vice Sindaco Carullo Piero

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal **29 MAR. 2018**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del Decreto Legislativo N° 267/2000.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

f.to Dr.ssa Felicia Amatruda

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'**

**la presente deliberazione:**

- (X) è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale on-line per 15 giorni consecutivi con decorrenza **29 MAR. 2018** (art. 124, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000).
- (X) è stata comunicata ai capigruppo consiliari prot. n. **953** (art. 125, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000).
- ( ) diviene esecutiva dopo il decimo giorno della pubblicazione all'Albo Pretorio Comunale on-line (art. 134, comma 3, D. Lgs. N° 267/2000).
- (X) è dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. N° 267/2000).

Martirano, **29 MAR. 2018**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

f.to Dr.ssa Felicia Amatruda

E' copia conforme all'originale.  
Martirano, li **29 MAR. 2018**



Il Segretario Comunale  
Dr.ssa Felicia Amatruda

*Felicia Amatruda*