



COMUNE DI STIENTA

Provincia di Rovigo

Numero 31 Del 12-04-2021

COPIA DEL VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021/2023 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCEденENZE. APPROVAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

L'anno **duemilaventuno** il giorno **dodici** del mese di **aprile** alle ore **18:45**, nella sede del Comune di Stienta

La Giunta comunale, convocata con apposito avviso, si è oggi riunita

FERRARESE ENRICO	SINDACO	P
MALAVASI RICCARDO	VICESINDACO ESTERNO	P
FRANCHI MARCO	ASSESSORE ESTERNO	P
GARATO MARINA	ASSESSORE ESTERNO	P
FOGAGNOLO ALESSANDRA	ASSESSORE ESTERNO	P

P=Presente, A=Assente

Assistita dalla sottoscritta SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa PALLARA PATRIZIA ha adottato la deliberazione in oggetto.

PARERI – art.49, comma 1, D.lgs 18.08.2000, n.267

Regolarità Contabile Favorevole - in data:01-04-2021

Il Responsabile del servizio finanziario F.to DE TOMAS CRISTINA

Regolarità Tecnica Favorevole - in data:01-04-2021

Il Responsabile del servizio F.to PALLARA PATRIZIA

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 39 della legge n. 449/1997, che ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse umane 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;

VISTO l'art. 91 del d. lgs. n. 267/2000, ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

VISTO altresì l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, siano adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, la sanzione del divieto di procedere alle assunzioni, in assenza dell'adozione del piano dei fabbisogni, di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018, ma comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Richiamate le Linee di indirizzo approvate con decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 29 del 9/3/2020, esecutiva ai sensi di legge, mediante la quale si è provveduto all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2020/2022 e approvazione della dotazione organica;

Visto il Documento unico di programmazione 2020-2022, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 6 del 13/05/2020, esecutiva ai sensi di legge;

Visto il Bilancio unico di previsione 2020/2022, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 13/05/2020, esecutiva ai sensi di legge;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dispone:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organodi revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di

posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

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, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Stienta appartiene alla fascia demografica "d), ovvero quelli tra 3.000 e 4.999 abitanti;

Rilevato che:

sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,20%;

sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,20%;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo rendiconto approvato (anno 2019) risulta essere pari al 24,24%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DM all'articolo 4, tabella 1, come indicato nell'allegato prospetto A);"

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "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, (...) 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."

Considerato che ai sensi dell'art. 5 del DM 17.3.2010 in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 del DM, e nel limite del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

Rilevato che la predetta Tabella 2 evidenzia che il citato incremento massimo di spesa per assunzioni a tempo indeterminato è, per questo Ente, fino al 19% (valore percentuale 2020 in via prudenziale) e quindi, come indicato nell'allegato A) tale percentuale calcolata sulla spesa di personale anno 2018 è pari ad euro 98.630,05;

Tenuto conto che l'incremento non deve andare oltre il limite di soglia di cui alla Tabella 1, applicare il 19% porterebbe ad un aumento superiore a detto limite e, pertanto, l'incremento deve essere calcolato su una percentuale minore pari a 12,84%, determinando un incremento effettivo di spesa € 66.675,16;

Visto l'art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 524.841,68 e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L.292/2006 e in sede previsionale per il triennio 2021-2023 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

Ricordato che il piano dei fabbisogni del personale ha una valenza triennale ma deve essere approvato annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogniqualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs.n.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art.16 della L. n.183/2011 (Legge di stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle

eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; in tal senso si è provveduto con nota del 25/03/2021, ad inviare a ciascun Responsabile di P.O. la valutazione di eccedenze di personale;

Verificato che ogni responsabile di Area, con rispettive comunicazioni ha attestato l'inesistenza di situazioni di eccedenze di personale nell'ambito dei servizi di propria competenza;

Rilevato che dal 01 dicembre 2021 sono previste per collocamento a riposo due (n. 2) cessazioni di istruttore amministrativo-contabile Cat. C e pertanto, è indispensabile procedere a due (n. 2) nuove assunzioni a tempo indeterminato e pieno di istruttore amministrativo-contabile, cat. C. tramite procedura concorsuale, mobilità o avvalimento graduatoria presso altro Ente;

Categoria	Numero Unità	Costo annuo - tabellare	Note
C	2	Euro 44.078,82	Istruttore amministrativo-contabile

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 114/2014, che amplia la facoltà degli enti locali, in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, in tema di disciplina vincolistica per la spesa di personale relativamente al lavoro flessibile, in particolare con contratti a tempo determinato e con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

Dato atto che il suddetto limite di spesa per il Comune di Stienta è stato stabilito con delibera di G.C. n. 68 del 30/7/2020, esecutiva, in € 31.542,88, non avendosi sostenuto nel 2009 e nel precedente triennio 2007-2009, spese di personale per assunzioni flessibili;

Rilevato che in sostituzione di un dipendente di Cat. C – istruttore amministrativo ai servizi demografici - in aspettativa retribuita, si ritiene di procedere come già avvenuto nel 2020, anche tramite utilizzo di graduatorie di altri Enti o attivazione dell'istituto del comando, all'assunzione a tempo determinato e parziale (12 ore settimanali) di una unità, di Istruttore amministrativo cat. C. per un periodo di mesi 8;

Assunzione Tempo determinato

Categoria	Numero Unità	Costo tabellare	Note
C per 8 mesi	1	Euro 5.100,00	Istruttore amministrativo Part time 12/36

Visto l'art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, recante *“Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione”*, il quale stabilisce che *“Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.”*

Dato atto che, con delibera di G.M. n. 45 del 14/05/2020 ad oggetto *“Graduazione posizioni organizzative in applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 e dell'art. 11 bis del D.L. 135/2018”*, si è proceduto ad

incrementare le retribuzioni di posizione del personale incaricato di Posizione Organizzative, per un importo complessivo di € 6.553,71 (incremento retribuzione + risultato 22% sull'incremento) oltre a oneri riflessi di € 1.559,78 (Totale € 8.113,78);

Richiamata la Deliberazione 104/2020 della Corte dei Conti Sez. Reg. di Controllo del Veneto che in merito all'art. 11-bis, comma 2, del D.L. 135/2018 testualmente recita "...omissis ..L'operatività della citata norma, infatti, non risulta essere venuta meno, a ragion del fatto che la stessa, nel fare riferimento alle somme che l'ente può destinare alle assunzioni a tempo indeterminato, non procede ad un rinvio diretto ed esplicito a specifiche disposizioni di legge, ma utilizza la seguente espressione: "(...) *attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.*" Tale espressione appare aperta e non vincolante rispetto ad una determinata normativa di riferimento e, dunque, rappresenta un rinvio dinamico e non statico - il cui contenuto è soggetto alle norme applicabili *ratione temporis* - in merito alle norme da applicare. La stessa può, pertanto, interpretarsi quale riferimento, fino al D.M. del 17 marzo 2020, alla normativa concernente *il turn over* (v. art. 3 del D.L. n. 90/2014) e - successivamente al predetto D.M. - agli specifici tetti, quale risultato del nuovo calcolo della capacità assunzionale. ...omissis..";

Dato atto che, pertanto, l'incremento attribuito alle P.O., determinato in € 8.113,49 è da computare nel nuovo calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Dato atto che il D.M. 17 marzo 2020 non fa distinzioni tra "posti nuovi" e sostituzioni di personale cessato e si riferisce in ogni caso alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e che di conseguenza tutte le assunzioni, a prescindere dalla loro modalità (mobilità tra enti, concorsi, scorrimenti di graduatoria) e dalla loro finalità (sostituzione di personale cessato, incremento del personale di una determinata categoria e profilo a prescindere dalle cessazioni avvenute o previste), incidono sulle spese di personale rilevanti ai fini dell'applicazione dei nuovi criteri di sostenibilità e ai fini del calcolo degli incrementi di spesa ammissibili;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto, di confermare i fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, approvandola dotazione organica del Comune di Stienta, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 come da ALL. B);

Dato atto che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Ritenuto di approvare il piano triennale delle assunzioni di personale che si sostanzia come descritto nell'ALL. C);

Ritenuto di dare atto che per gli anni 2022 e 2023 non è attualmente previsto personale che cesserà per collocamento a riposo o dimissioni;

Verificato quindi che, alla luce di tutto quanto sopra riportato, il programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023, risulta rispettoso di quanto disposto dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dal Decreto ministeriale 17 marzo 2020, applicativo di tale norma;

Visti:

-l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

-l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

-è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

-è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (delibera di G.C. n. 25 del 22/03/2021);

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 08/04/2021, prot. n. 2087 (verbale n. 2/2021) ;

Considerato altresì che questo Ente non si trova in dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

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

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

Richiamato altresì il nuovo C.C.N.L. del comparto Funzioni locali;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento viene fornita la prescritta informazione alle RSU, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 4 del CCNL 2016/2018 – comparto Funzioni locali;

Preso atto dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile dei competenti Responsabili, espressi ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto e si intendono qui integralmente richiamate;

Di prendere atto:

- che il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo rendiconto approvato (anno 2019) risulta essere pari al 24,24%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DM all'articolo 4, tabella 1, come indicato nell'allegato prospetto A), allegato alla presente in parte integrante e sostanziale.

- che di conseguenza il margine effettivo di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, calcolato in via prudenziale sui valori percentuali del 2020, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 66.675,16.

Di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018, in allegato come da prospetto (ALL. B) in parte integrante e sostanziale.

Di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023, prevedendo, per l'anno 2021, la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa, dando atto che il programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023, risulta rispettoso di quanto disposto dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dal Decreto ministeriale 17 marzo 2020, applicativo di tale norma, in quanto il costo per le assunzioni previste per l'anno 2021 oltre all'incremento della retribuzione delle posizioni organizzative stabilita con la precedente del. di G.C. n. 45/2020, risulta di complessivi € 13.046,46 (come da ALL. C).

Di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020.

Di autorizzare per l'anno 2021 l'assunzione a tempo determinato di cui in premessa e per il triennio 2021/2023 le ulteriori ed eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

Di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

Di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

Letto, confermato e sottoscritto come segue.

Il Presidente
F.to FERRARESE ENRICO

Il SEGRETARIO COMUNALE
F.to PALLARA PATRIZIA

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Art.124, comma 1 D.lgs 267/2000

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che l'avanti esteso verbale venne pubblicato, a cura del Messo Comunale, il giorno _____ all'Albo Pretorio del Comune, ove resterà esposto per 15 giorni consecutivi.

Il SEGRETARIO COMUNALE
F.to PALLARA PATRIZIA

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

- che la presente deliberazione

E' stata affissa a questo albo pretorio per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ senza reclami

E' stata comunicata ai Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art.125 del D.lgs 267/2000, il _____ con nota prot. N. _____

E' stata comunicata al Prefetto, ai sensi dell'art.135 del D.lgs 267/2000, il _____ con nota prot. N. _____

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.

Dalla residenza Comunale, il _____

Il Segretario Comunale
F.to PALLARA PATRIZIA

E' copia conforme all'originale da servire ad uso amministrativo

Dalla residenza Comunale, il _____

Il Segretario Comunale
PALLARA PATRIZIA