



# COMUNE DI MASI

35040 - PROVINCIA DI PADOVA

Piazza Libertà n. 1-3 – Tel. 0425-591130 – Fax 0425-591140 – Partita I.V.A. 01931960288 – Cod Fisc. 82001470283

COPIA

**Deliberazione N. 16**

**In data 19-02-2020**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### OGGETTO

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE, VERIFICA PERSONALE IN SOPRANNUMERO, RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

L'anno **duemilaventi** addì **diciannove** del mese di **febbraio** alle ore **17:30**, nella residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

			INGIUST.
<b>GALASSINI COSIMO</b>	Sindaco	Presente	
<b>CASAROTTI EMANUELE</b>	assessore	Presente	
<b>BURATO LARA</b>	assessore	Presente	

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Luca Morabito.

Il Sindaco **COSIMO GALASSINI** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Deliberazione G.C. n. **16** del 19-02-2020

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE, VERIFICA PERSONALE IN SOPRANNUMERO, RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.

## **Deliberazione N. 16 del 19-02-2020**

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE, VERIFICA PERSONALE IN SOPRANNUMERO, RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

VISTO il Decreto del Ministro dell'Interno del 13.12.2019, pubblicato nella G.U. n. 295 del 27 dicembre 2019, con il quale è stato differito al 31 marzo 2020 il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2020-2022;

#### **PREMESSO CHE:**

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 12.09.2019 e successivamente modificato con deliberazione di giunta Comunale n. 93 del 23.12.2019;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 11.07.2019 è stata attuata la revisione della dotazione organica;
- Con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001 come modificati dal decreto legislativo n. 75/2017 sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni.
- La dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente.
- Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato.
- In attuazione della disciplina sopra detta sono state adottate dal Ministero per la pubblica amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173/2018 le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni.

CONSIDERATO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10)abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

DATO atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5);
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 12.09.2019 e aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 23.12.2019;
- con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti da 7) a 8):
  - la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con precedente deliberazione G.C. n. 74 in data 12.09.2019 ha evidenziato che presso il Comune di Masi non risultano eccedenze di personale;
  - il vigente Piano triennale delle azioni positive del Comune di Masi è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 in data 13.02.2018;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento;
- le possibilità assunzionali degli enti locali derivano da numerose norme di coordinamento della finanza pubblica, il cui rispetto è stato inserito nell'allegato 2);
- con riferimento al precedente punto 10), il Comune di Masi ha effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232;

VISTO l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001 che testualmente prevede:

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

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

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

*6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale"*

Visto altresì l'articolo 6 bis medesimo decreto legislativo quanto alle regole da seguire nei processi di esternalizzazione:

*“1. Le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale.*

*2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.*

*3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull’applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall’adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all’articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.”*

*Con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica si riportano di seguito alcuni passaggi delle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione:*

### ***Il superamento della dotazione organica***

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

*Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.*

*Secondo la nuova formulazione dell’articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti..... La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.*

*Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, **fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.***

*Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e **garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.** Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l’applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l’articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l’articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).*

*(...) Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.*

*(...) La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo,...*

Con riferimento alla riduzione delle posizioni dirigenziali:

*Resta ferma, per quanto riguarda la dirigenza delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie, comprese le agenzie fiscali, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca, nonché degli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la previsione dell'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, secondo cui il numero degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale non può essere incrementato se non con disposizione legislativa. E' fatta salva la possibilità di decrementare tale numero, nel qual caso definitivamente, secondo quanto si dirà nel successivo paragrafo per destinare il valore finanziario dei posti dirigenziali a vantaggio della dotazione organica del personale non dirigenziale. Tale possibilità, pur non essendo espressamente prevista dalla norma, può essere dedotta considerando che la riduzione di strutture dirigenziali può essere uno strumento per favorire un più razionale assetto organizzativo, contrariamente all'incremento delle posizioni dirigenziali che necessariamente deve recare, per le amministrazioni interessate, una copertura finanziaria all'interno della legge.*

*Con riferimento alla dotazione organica dirigenziale, fermo restando il vincolo previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del d.l. 95/2012, che non consente di istituire nuovi posti dirigenziali per le amministrazioni centrali, la flessibilità del PTFP potrebbe consentire di destinare il valore finanziario dei posti di prima fascia e seconda fascia, per aumentare la dotazione organica del personale non dirigenziale e non viceversa.”*

DATO atto che i Responsabili hanno espresso alcune priorità assunzionali, sintetizzabili come segue:

- l'Area Amministrativo Contabile necessità di un istruttore amministrativo, cat. C per ore n. trenta (30), da assumere tramite procedura di mobilità (già conclusa);

DATO atto, altresì, che il presente provvedimento sarà trasmesso al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, e che l'attuazione del Piano è, pertanto, subordinata al parere favorevole di tale organismo;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni, precisando altresì che le assunzioni per mobilità avvengono oltre il limite della percentuale di assunzione ammissibile, trattandosi di procedura neutra agli effetti della finanza pubblica, qualora avvenga da parte di enti soggetti al patto di stabilità.

DATO ATTO che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art.33 del D.Lgs 165/2001, questo Ente non ha situazioni di soprannumero né sono state rilevate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

PREMESSO inoltre che:

- l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che “le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro”;
- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”, prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per il Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;

RAVVISATA l'opportunità di procedere, in coerenza ai disposti normativi sopra citati, alla formulazione del Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022 per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità all'interno dell'Ente, tenendo conto della situazione del personale in servizio;

VISTO il documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022 allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (Allegato 2);

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

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

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

VISTO il vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

PRESO ATTO del parere favorevole di sola regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

DATO atto che il Responsabile del Procedimento è il Segretario Comunale Dott. Luca Morabito la quale ha curato la fase istruttoria e che ne attesta la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del d.lgs n. 267/2000;

TUTTO ciò premesso

CON voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

- 1) di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 (Allegato 1), precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo;
- 2) di dare atto che la dotazione organica finanziaria teorica è stata tratta dall'ultima dotazione organica approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 in data 11.07.2019 è stata adattata con riferimento all'applicazione degli aumenti contrattuali disposti dal nuovo contratto collettivo e rendendo omogenei e confrontabili i dati del piano dei fabbisogni con la dotazione organica medesima;
- 3) di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento normativo relativamente al triennio;
- 4) di dare atto che sui limiti di spesa di personale sono stati rispettati i vincoli normativi e finanziari vigenti, a cui si aggiunge la presente adozione del piano dei fabbisogni di personale in coerenza con le linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione in gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- 5) di confermare le risultanze del proprio precedente atto di Giunta Comunale n.74 del 12.09.2019, dando atto del monitoraggio negativo di personale in soprannumero o di eccedenza di personale;
- 6) di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (Allegato 2);
- 7) che il presente provvedimento sia trasmesso al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;
- 8) che l'attuazione del Piano di cui all'Allegato 1 sia subordinata al parere favorevole di cui al precedente punto;

- 9) che il presente atto venga inoltrato in informativa alle Rappresentanze Sindacali, successivamente all'acquisizione del parere favorevole di cui al precedente punto;
- 10) di incaricare i competenti uffici del Servizio Risorse Umane, ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti;
- 11) di dichiarare, con separata votazione favorevole unanime legalmente espressa, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.Lgs. n.267/2000.

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE, VERIFICA PERSONALE IN SOPRANNUMERO, RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

<p><b>PARERE DI REGOLARITA' TECNICA</b></p> <p>DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO</p> <p>(ART. 49 D. Lgs. 18-08-2000, N. 267)</p> <p>Masi, li 10-02-2020</p>	<p>Si certifica l'effettivo svolgimento dell'istruttoria <b>tecnica</b>, sull'argomento in oggetto e si esprime pertanto il seguente parere:</p> <p>Favorevole</p> <p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO F.to Luca Morabito</p>
<p><b>PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE</b></p> <p>DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO</p> <p>(ART. 49 D. Lgs. 18-08-2000, N. 267)</p> <p>Masi, li 10-02-2020</p>	<p>In relazione alla regolarità <b>contabile</b>, si esprime il seguente parere:</p> <p>Favorevole</p> <p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO F.to Elia Boldrin</p>

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Luca Morabito

**IL PRESIDENTE**

F.to COSIMO GALASSINI

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

(Art. 124 D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Io sottoscritto Messo Comunale attesto che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno \_\_\_\_\_ all'albo pretorio reg. n. \_\_\_\_\_ ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

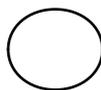
Masi, li \_\_\_\_\_

**MESSO COMUNALE**

F.to ALESSIA LISSANDRIN

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Masi, li \_\_\_\_\_



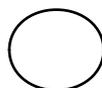
**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Luca Morabito

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

SI CERTIFICA che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del Comune senza riportare nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Masi, li \_\_\_\_\_



**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Luca Morabito