



Comune di San Benedetto Ullano

Provincia di Cosenza

Comune

Deliberazione della Giunta Comunale

COPIA

Delibera n° 55 del 15/07/2019

OGGETTO:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE: MODIFICA PIANO ASSUNZIONALE 2019 E APPROVAZIONE FABBISOGNO TRIENNIO 2020-2022 E DOTAZIONE ORGANICA

L'anno duemiladiciannove il giorno quindici del mese di luglio alle ore 13:30 nella preposta sala delle adunanze, convocata nei previsti modi la Giunta si è riunita con la presenza dei Signori:

Carica	Nominativo	Presente
Sindaco	Avv. Capparelli Rosaria Amalia	x
Assessore	Porco Michele	x
Assessore	Zupo Vincenzo	x

Presenti: 3

Partecipa alla riunione il segretario Comunale Dott.ssa Daniela Goffredo che provvede alla redazione del presente verbale.

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza Avv. Capparelli Rosaria Amalia in qualità di Sindaco

LA GIUNTA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

VISTI:

- l'art. 39 della legge n. 449/1997 (legge finanziaria 1998), che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono 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'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, 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;

RICHIAMATE a tal fine:

- la propria precedente deliberazione n.50 dell'11.07.2018 di determinazione dotazione organica e fabbisogno triennale del personale 2019/2021
- la deliberazione di G.C. n.62 del 12.12.2017 di approvazione del Regolamento della performance;
- la deliberazione di G.C. n.22 del 01.03.2019 di approvazione del bilancio di previsione 2019;
- la deliberazione di G.C. n.27 del 12.04.2019 di approvazione del Piano esecutivo di gestione 2019;

RICHIAMATA inoltre la normativa vigente in materia di programmazione del fabbisogno di personale:

- l'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 che impone alle pubbliche amministrazioni l'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale;
- l'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 che prevede, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale, l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del medesimo decreto legislativo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, ferma restando la possibilità di copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà consentite dalla legislazione vigente;
- l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. relativo all'obbligo per gli enti soggetti al patto di stabilità di riduzione della spesa di personale;
- l'art. 1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006, così come modificato dalla Legge n.114/2014, di conversione del Decreto Legge n. 90/2014, che sostituisce per gli enti soggetti al patto di stabilità (ora enti soggetti al pareggio di bilancio), il tetto dell'anno precedente con quello della media del triennio 2011/2013;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. 24.06.2014 n. 90, così come modificato dall'art. - 14-bis, comma 1, lettera a) del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla Legge n. 28 marzo 2019 n.26, che stabilisce per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, con decorrenza dall'anno 2018, una facoltà assunzionale pari al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente;
- lo stesso art. 14-bis ha inoltre elevato la possibilità di cumulo dei resti assunzionali ad un arco temporale di cinque anni, aumentando così i limiti di sostituzione in precedenza fissati con percentuali più restrittive;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, stabilisce che gli enti locali possono ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006, della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ovvero, in caso non fossero intervenute assunzioni a tale titolo nell'anno 2009, con riferimento alla media della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;
- l'art. 36, comma 2 del D.lgs. n.165/2001 prevede per le amministrazioni pubbliche, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della Legge n.296/2006, la possibilità di avvalersi delle forme di lavoro flessibile soltanto per rispondere a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35;

EVIDENZIATO CHE:

- l'art. 4 del D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, ha introdotto significative modifiche alla disciplina del D.lgs. n. 165/2001 riguardante l'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni di personale;
- con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, sono state definite le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", così come previsto dal citato art.6-ter del TUPi;

CONSIDERATO pertanto che:

- l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle citate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;
- la legge n. 145/2018, cd di bilancio 2019, consente agli enti locali, a partire dall'anno 2019, di assumere dipendenti a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi dei cessati dell'anno precedente, oltre alle capacità assunzionali degli anni precedenti, non prevedendo alcuna distinzione tra gli enti sulla base del rapporto tra dipendenti e popolazione o su quello tra spesa del personale ed entrate correnti, applicandosi pertanto a tutti gli enti;

PRESO ATTO CHE:

- il recente D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie 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;
- L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell'art. 3, D.L. n. 90 del 2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.
- Il limite di spesa è rappresentato per il Comune di San Benedetto Ullano dall'importo della media della spesa di personale del triennio 2011- 2013 pari ad € 318.708,04;

VISTA l'attuale dotazione organica come di seguito riportata:

DOTAZIONE ORGANICA				
Categoria	Dotazione organica	Profilo professionale	Posti occupati	Posti vacanti
D1	1	Istruttore direttivo contabile	1	0
D1	1	Istruttore tecnico direttivo	1	0
Totali D	2		2	0
C1	1	Istruttore amministrativo	1	0
C1	1	Agente di Polizia Municipale	1	0
Totali C	2		2	0
B3	1	Autista scuolabus	0	1
B1	1	Esecutore amministrativo	1	0
B3	1	Esecutore - autista	0	1
B1	1	Operatore tecnico manutentivo addetto preval. Serv. Cimiteriale	0	1
Totali B	4		1	3
A1	1	Operatore	0	1

A1	1	Operatore	0	1
Totali A	2		0	2
Totali A+B+C+D	10		5	5

Richiamata la propria precedente deliberazione n.50 del dell'11.07.2018 di approvazione del fabbisogno di personale anni 2019/2020/2021 – con la quale si stabiliva il seguente piano di assunzioni:

- **COPERTURA POSTI ANNO 2019**
Copertura di un posto di Esecutore amministrativo – categoria B
- **COPERTURA POSTI ANNO 2020**
Nessuna assunzione.
- **COPERTURA POSTI ANNO 2021**
Nessuna assunzione.

Dando atto della copertura dei posti vacanti come segue:

- Il posto di istruttore tecnico direttivo è coperto tramite contratto a tempo determinato part-time ex art. 110, c.1 D.lgs. n. 267/2000;
- Il posto di agente di polizia municipale è coperto tramite utilizzo di dipendente di altro ente;
- I rimanenti posti vacanti di Autista scuolabus, Esecutore - autista ed operatore con l'utilizzo dei lavoratori LSU, LPU e percettori di mobilità contrattualizzati;

ATTESO che nel corso del corrente anno verrà collocato a riposo a decorrere dal 01.09.2019 il dipendente Costantino Barbuto Esecutore amministrativo – categoria B, pos. Ec. B3;

DATO ATTO CHE sulla base della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011 non risulta personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente e conseguentemente non trovano applicazione, per questo ente, i vincoli posti dalla normativa sopra richiamata;

DATO ATTO che, dal coacervo di tali disposizioni si ricavano i seguenti principi:

- Il rapporto tradizionale tra dotazione organica e programmazione dei fabbisogni viene rovesciato in favore di quest'ultima, di conseguenza non è più possibile avere dotazioni organiche sovrabbondanti e piene di posti vacanti;
- La dotazione organica deve essere composta dal personale in servizio e da quello che è possibile assumere sulla base delle capacità assunzionali consentite dalla normativa vigente;
- La nuova disciplina delle assunzioni di regioni e comuni prevista dal decreto "crescita" non è immediatamente operativa ma decorre dalla data di approvazione del decreto attuativo, dalla quale i predetti enti possano effettuare le assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

CONSIDERATO altresì che nel 2020 la capacità assunzionale è quella relativa alle cessazioni dell'anno 2019 e dell'anno 2020 e i resti del quinquennio precedente cioè i risparmi delle cessazioni del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014;

CONSIDERATO che l'ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

RITENUTO pertanto opportuno procedere sulla base di quanto sopra esposto, a modificare il piano assunzionale dell'anno 2019 ed approvare il piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022;

ATTESO CHE il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, così come modificato con il presente atto, è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale;

DATO ATTO a tal fine che, sono stati effettuati i seguenti adempimenti obbligatori per legge:

- l'Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2018 ai sensi dell'art.1, commi 470, 470-bis, 473 e 474 della L.n.232/2016;
- è stato rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti ai sensi dell'art.27, comma 2, lett. c), del D.L.n.66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art.9, comma3-bis, del D.L. n.185/2008;

- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D. Lgs. n.267/2000 Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- è stato approvato il rendiconto della gestione 2018 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 13.05.2019 ed ha inviato i relativi dati alla BDAP;
- è stata assicurata la riduzione delle spese di personale come da risultanze del Bilancio 2019 ai sensi dell'art.1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge n.296/2006 e s.m.i.;
- il rispetto dei limiti previsti per le forme di lavoro flessibile;
- Allo stato attuale non ha debiti per i quali non è stata rilasciata la certificazione sulla relativa piattaforma (PCC);

DATO ATTO che le componenti da considerare per la determinazione della spesa sono quelle indicate dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006;

DATO ATTO che tra le deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/20105, relativamente alle assunzioni a tempo determinato rientrano:

- le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110 del Tuel - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
- Le assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale;

RILEVATO CHE:

- La spesa di personale del 2019, compresa quella per le assunzioni programmate con il presente atto, è inferiore alla media del triennio 2011-2013, come da certificazione del servizio finanziario;
- L'ente rispetta tutti i vincoli e adempimenti di legge come sopra riportato;
- La situazione del Comune, ai fini delle capacità assunzionali da porre a base della programmazione, è la seguente:

CAPACITA' ASSUNZIONALI 2019	
DIPENDENTI CESSATI NEL 2018	
Zero	
TOTALE SPESA ANNUA DEI CESSATI 2018	Zero
CAPACITA' ASSUNZIONALI 2020	
DIPENDENTI CESSATI NEL 2019	
n.1 cat.B	
TOTALE SPESA ANNUA DEI CESSATI 2019	€ 32.040,39
CAPACITA' ASSUNZIONALI 2021	
DIPENDENTI CESSATI NEL 2020	
Zero	
TOTALE SPESA ANNUA DEI CESSATI 2020	Zero
CAPACITA' ASSUNZIONALI 2022	
DIPENDENTI CESSATI NEL 2021	
Zero	
TOTALE SPESA ANNUA DEI CESSATI 2021	Zero
Totale	€ 32.040,39
RESTI CAPACITA' ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2014/2018	
ANNO - DIPENDENTI CESSATI	ANNO - RESTO ASSUNZIONALE
Resto capacità assunzionali 2014 (60% dipendenti cessati nel 2013)	2014- € 17.771,67
Resto capacità assunzionali 2015 (80% dipendenti cessati nel 2014)	2015- € 26.867,44
Resto capacità assunzionali 2016 (25% o 75% dipendenti cessati nel 2015)	2016 - € 0

Resto capacità assunzionali 2017 (25% o 75% dipendenti cessati nel 2016)	2017 - € 0
Resto capacità assunzionali 2018 (25% o 75% dipendenti cessati nel 2017)	2018 - € 0
TOTALE	€ 44.639,11
Totale complessivo	€ 76.679,50

CONSIDERATO che l'ente intende programmare le seguenti assunzioni:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2019			
Numero unità	Categoria e profilo	Regime orario	Spesa annua a regime
n.1	D istruttore tecnico direttivo	Full time	€ 37.285,79
n.1	B esecutore amministrativo	Full time	€ 27.516,60
TOTALE SPESA PREVISTA A REGIME			€ 64.802,39

FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2020
Nessuna assunzione
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2021
Nessuna assunzione
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2022
Nessuna assunzione

RITENUTO ora procedere alla verifica del rispetto del limite generale della spesa di personale a regime:

Spesa di personale prevista nel 2019 per il personale già in servizio	€ 251336,66
Spesa per le assunzioni programmate	€ 64.802,39
TOTALE DELLA SPESA DI PERSONALE A REGIME	€ 316.139,05

DATO ATTO che questo totale di € 316.139,05 è inferiore alla spesa media di personale del triennio 2011/2013, che è di € 318708,04.

VISTO il parere del Revisore dei Conti, rilasciato in data 15.07.2019;

RITENUTO pertanto poter procedere alla programmazione dei fabbisogni di personale, essendo rispettati tutti i parametri normativi

DELIBERA

1. Di prendere atto delle disposizioni a contenuto finanziario e delle argomentazioni di merito rappresentate in narrativa e quindi, con riferimento alla possibilità/volontà di procedere ad assunzioni di personale, di modificare il piano assunzionale 2019 approvato con delibera di Giunta Comunale n.50 dell'11.07.2018 prevedendo l'assunzione per detto anno di:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2019			
Numero unità	Categoria e profilo	Regime orario	Spesa annua a regime
n.1	D istruttore tecnico direttivo	Full time	€ 37.285,79
n.1	B esecutore amministrativo	Full time	€ 27.516,60
TOTALE SPESA PREVISTA A REGIME			€ 64.802,39

2. Di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022, finalizzato al principio di riduzione della spesa per il personale in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica, di seguito riportato:

FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2020
Nessuna assunzione

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2021
Nessuna assunzione
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2022
Nessuna assunzione

3. Di riservarsi di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato, per sopperire a fabbisogni temporanei, esclusivamente per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio;
4. DARE ATTO che non vi sono eccedenze di personale di cui all'art. 2 comma 14 del D.L. 95/12 come previsto dall'art. 33 comma 1 del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 2 comma 3 del D.L. 101/2013 convertito nella Legge 125/2013;
5. Di riservarsi di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato, per sopperire a fabbisogni temporanei, esclusivamente per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio;
6. Dare Atto che non vi sono eccedenze di personale di cui all'art. 2 comma 14 del D.L. 95/12 come previsto dall'art. 33 comma 1 del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 2 comma 3 del D.L. 101/2013 convertito nella Legge 125/2013;
7. Di approvare di conseguenza la nuova dotazione organica dell'ente, sotto riportata, formata dal personale attualmente in servizio (posti coperti) e dai posti relativi alle assunzioni programmate con il presente atto (posti vacanti):

DOTAZIONE ORGANICA						
Categoria	Dotazione organica	Profilo professionale	Posti occupati	Posti vacanti	Note	
D1	1	Istruttore direttivo contabile	1	0		
D1	1	Istruttore tecnico direttivo	0	1	Attualmente coperto con incarico art. 110 D.lgs. 267/2000	
Totali D	2		1	1		
C1	1	Istruttore amministrativo	1	0		
C1	1	Agente di Polizia Municipale	0	1	Attualmente coperto ai sensi dell'art. 1 comma 557 l. 311/2004.	

Totali C	2		1	1		
B1	1	Esecutore amministrativo	1	0	Vacante dal 01.09.2019	
Totali B	1		1	0		
A1	0		0	0		
Totali A	0		0	0		
Totali A+B+C+ D	5		3	2		

8. Di dare atto che l'Ente si avvale fino al 31.10.2019 della prestazione lavorativa di cinque lavoratori LSU e lavoratori utilizzati ex art. 7 D.lvo n.468/97, assunti con contratto a tempo determinato part time 26 ore, finanziato dal Ministero del lavoro - Decreto interministeriale 8 ottobre 2014 G.U. n. 263 del 12.11.2014-;
9. DI riservarsi la possibilità di procedere alla variazione delle previsioni formalizzate con il presente provvedimento, in caso di sopravvenute esigenze organizzative o nel caso in cui dovesse variare il quadro normativo di riferimento;
10. Di prendere atto che il Revisore dei Conti ha rilasciato parere favorevole in data 15.07.2019 in merito alla proposta di Programma del fabbisogno di personale 2020-2022;
11. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi art. 134 - comma 4°- del D.Lg. vo n. 267/2000.

Pareri sulla proposta di deliberazione (art. 49 D.L.vo 18/08/2000 n° 267)

PER LA REGOLARITA' TECNICA

UFFICIO

Si esprime parere FAVOREVOLE

Il Responsabile del Servizio

Data 15/07/2019

F.to

Dott.ssa Daniela Goffredo

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

UFFICIO DI RAGIONERIA

Si esprime parere FAVOREVOLE

Il Responsabile del Servizio

F.to

Rag. Gino Santoro

Visto se ne attesta la copertura finanziaria (art. 153, comma 5)

Il relativo impegno di spesa, per complessivi € viene annotato sul Capitolo Codice del bilancio

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Data 15/07/2019

F.to

Rag. Gino Santoro

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Segretario Comunale

Il Sindaco

F.to

Dott.ssa Daniela Goffredo

F.to

Avv. Capparelli Rosaria Amalia

PROT. N. 2240 22 LUG 2019

Della sujestesa deliberazione viene iniziata la pubblicazione all'Albo Pretorio on-line con il N. il e per quindici giorni consecutivi.

Trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari (art. 125 D.L.vo 267/2000) con nota del **22 LUG 2019**

Prot. n° **2241**

Il Segretario Comunale

F.to

Dott.ssa Daniela Goffredo

La sujestesa deliberazione:

☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile e divenuta esecutiva (art. 134, comma 4, D.Lgs. n° 267 del 18/08/2000)

☐ è divenuta esecutiva trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 4, D.Lgs. n° 267 del 18/08/2000)

Data: 0

Il Segretario Comunale

F.to

Dott.ssa Daniela Goffredo

E' copia conforme all'originale e si rilascia in carta libera per uso amministrativo e d'ufficio.

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Daniela Goffredo

