



COMUNE DI MARSCIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N.	86
DEL	21/03/2024

Oggetto:

AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) PER GLI ANNI 2024/2026 (SEZIONE III) – I MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024/2026.

L'anno 2024 il giorno 21 del mese di Marzo alle ore 12:00 e seguenti, in Marsciano nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Signori:

		Presente / Assente
MELE FRANCESCA	Sindaco	Presente
PILATI ANDREA	Vice Sindaco	Presente
BORZACCHIELLO FRANCESCA	Assessore	Assente
TREQUATTRINI PATRIZIA	Assessore	Presente
TAGLIA MANUELA	Assessore	Assente
GIANNONI DORA	Assessore	Presente

Presenti n: 4

Assenti n: 2

Essendoci il numero legale per la validità della seduta, assume la presidenza il Sindaco Avv. Francesca Mele, che dichiara aperta la seduta alla quale partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Cinzia Stefanangeli che redige, altresì, il verbale dell'adunanza con l'ausilio della Sig.ra Donatella Alunni.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTE le delibere

- del Consiglio Comunale n. 72 del 13/11/2023 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026 e i relativi allegati;
- del Consiglio Comunale n. 86 del 28/12/2023 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026 e i relativi allegati;
- del Consiglio Comunale n. 25 del 12/05/2023 con la quale è stato approvato il Rendiconto dell'Ete per l'esercizio 2022 ai sensi degli artt. 151 E 227 DEL TUEL
- della Giunta Comunale n. 10 del 09/01/2024 con la quale è stato approvato il piano esecutivo di gestione PEG 2024/2026;
- della Giunta Comunale n. 22 del 26/01/2024 con la quale è stato approvato il PIAO;
- del Consiglio Comunale n. 59 del 17.10.2023 con la quale è stato approvato il bilancio consolidato per l'esercizio 2022 ai sensi dell'art. 11bis del D.Lgs. n. 118/2001;

PREMESSO che:

- l'art. 39 della legge 449/1997, ha stabilito che, 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, 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 1998, n. 482;
- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica; 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. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone 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. 267/2000 da cui risulta che gli Enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, adeguando i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che

la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima”, affermano: “*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*”;

VISTO l’art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: “*Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare*”;

ACCERTATA, con deliberazione della Giunta comunale, l’insussistenza di situazioni di eccedenza o soprannumero di personale per l’anno 2024, in relazione alle esigenze funzionali dell’Ente;

VISTO l’articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021, il quale ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), strumento di programmazione “trasversale”, che integra i contenuti dei seguenti atti:

- piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 del D.Lgs. 165/2001), soppresso quale adempimento autonomo dall’articolo 1, comma 1, lett. a) del DPR 81/2022;
- piano della performance (art. 10 del D.Lgs. 150/2009);
- piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della legge 124/2015);
- piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);

VISTO il DM 132/2022, che ha individuato i contenuti di massima del PIAO, tra cui la programmazione triennale dei fabbisogni di personale (sottosezione 3.3), nella quale devono essere integrati (e quindi valutati e considerati nei fabbisogni) i seguenti contenuti:

- la verifica delle eccedenze di personale (ex art. 33 del D.Lgs. 165/2001);
- il piano della formazione del personale;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio;

- la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di semplificazione e digitalizzazione dei processi, di esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

VISTA la determinazione dirigenziale n. 233 del 30.03.2023 con la quale il personale dipendente in servizio presso il Comune di Marsciano è stato automaticamente inquadrato nel nuovo sistema di classificazione “Aree”, secondo la Tabella B di trasposizione allegata al CCNL del 16.11.2022, a decorrere dal 01.04.2023;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 219 dell’11.07.2023 con la quale sono stati approvati il mansionario e le schede dei profili professionali del personale dipendente dell’Ente, in attuazione del Titolo III del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022;

VISTA la delibera di Giunta Comunale n. 22 del 26/01/2024 con la quale sie’ provveduto ad approvare il Piano Integrato di Attivita’ e organizzazione (PIAO) per gli anni 2024/2026;

ATTESO che successivamente alla predetta approvazione si sono manifestate da parte della struttura ulteriori esigenze e cessazioni non previste al momento della redazione della Sezione del PTFP allegato al PIAO;

TENUTO CONTO che:

- l’art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni locali 2019/2021 prevede che: *“in applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”*;
- a norma del comma dell’art. 13 suindicato, tali progressioni sono finanziate, anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL;
- in sede di contrattazione collettiva integrativa, le parti sindacali hanno espressamente richiesto all’Amministrazione di valutare tale opportunità come strumento di valorizzazione delle risorse umane presenti nell’Ente, in considerazione anche del fatto che tale istituto non intacca la capacità assunzionale dell’Ente;
- l’Amministrazione ha attentamente valutato tale possibilità e, in funzione delle proprie esigenze organizzative, intende attuare procedure valutative ex art. 13, per consentire la valorizzazione del personale in servizio;

CONSIDERATO che:

- alla luce delle necessità e valutazioni emerse e rappresentate, l’Amministrazione comunale intende prevedere nella presente modifica al Piano triennale di Fabbisogno per il triennio 2024/2026, le assunzioni, a tempo determinato e a tempo indeterminato, dei profili professionali indicati nelle specifiche tabelle del PIAO allegato alla presente alla presente deliberazione;

- la diversa allocazione e distribuzione del personale avviene in un'ottica di ottimizzazione delle risorse e maggiormente rispondente alle proprie esigenze organizzative e funzionali e con il precipuo fine di perseguire la maggiore efficienza amministrativa;

RICHIAMATE le norme in materia di contenimento della spesa di personale di cui all' 1 comma 557, 557 bis e 557 quater, della legge 27/12/2006, n. 296 - come modificato dall'art. 16 del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113 che ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti – fissa quale valore medio di riferimento da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, quello del triennio 2011/2013, che per questo Ente è pari a € 2.780.768,53 come rilevato da dati di consuntivo;

DATO ATTO che, riguardo alle facoltà assunzionali a tempo indeterminato, l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 16 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità alle modalità di calcolo delle capacità per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa;

DATO ATTO che il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 recante: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* (in GURI - Serie Generalen.108 del 27 aprile 2020), individua valori soglia, differenziati per fascia demografica, determinati attraverso il rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerata al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, a cui corrisponde una diversa capacità assunzionale;

ATTESO che:

- riguardo alle facoltà assunzionali per lavoro flessibile: *l'art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78 – convertito dalla Legge 122/2010 - come modificato da ultimo dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, prevede che gli enti pubblici “possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”* ma che tali limitazioni *“non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”* e dato atto pertanto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- la Deliberazione n. 2/2015 della Corte dei Conti sez. Autonomie interpreta la suddetta norma nel senso che anche gli enti in regola col rispetto delle limitazioni alla spesa del personale ex comma 557, possono assumere personale con rapporto di lavoro flessibile comunque entro il limite del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 e chiarisce *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l.*

90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

- tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato; i contratti di formazione e lavoro; i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga, come riportato nella tabella Allegato B);

DATO ATTO che la programmazione delle assunzioni 2024/2026 esplicitata nel presente provvedimento, garantisce:

- il rispetto della previsione del tetto di spesa del personale così come previsto dal L. 296/2006 art. 1 c. 557 e 557-quater e art. 3 c. 5 bis del D.L. n. 90/2014 convertito in legge 11 agosto 2014 n. 114, certificato in sede di conto consuntivo 2020;
- il rispetto del limite di spesa delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014;
- il rispetto del limite percentuale di spesa del personale fissato dalla tabella n.2 dell'art 5 del DM 17 marzo 2020;

DATO ATTO, altresì, che le assunzioni previste per l'anno 2024 consentono di rispettare il massimo incremento previsto dall'art. 5 del DM 17/3/2020;

PRESO ATTO che il budget per il lavoro flessibile sostenuto da questo Ente è rispettoso del limite fissato dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

RILEVATO comunque che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DM 17/3/2020 la maggiore spesa per l'anno 2023 non rileva ai fini del rispetto del limite alla spesa di personale ex art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006;

RITENUTO quindi nel rispetto delle normative e dei principi sopra richiamati modificare il piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2024/2026 di cui alla Deliberazione Giunta Comunale n. 22 del 26/01/2024, come indicato negli allegati alla presente deliberazione, al fine di rendere coerente gli strumenti di programmazione con i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali di questo Ente e per il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività, con le capacità di bilancio con il piano della performance;

DATO ATTO che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione corrente e del bilancio pluriennale;

ACQUISITO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti verbale n. ____ – allegato alla presente come parte integrante, ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n.

448, a mente del quale, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

TENUTO CONTO che la definizione di dotazione organica del personale e l'assetto organizzativo dei servizi e degli uffici è un atto strettamente connesso alle esigenze organizzative e agli effettivi fabbisogni dell'ente, come tali mutevoli nel tempo e suscettibile di conseguenti aggiornamenti

DATO ATTO che la presente programmazione triennale può essere rivista, integrata e/o modificata in funzione di limitazioni o vincoli derivanti da modifiche del quadro normativo in materia di personale o in relazione a nuove e diverse esigenze organizzative dell'Ente da definirsi nell'Organigramma e Funzionigramma dell'Ente;

DATO ATTO, infine, che:

- Il Piano triennale di fabbisogno del personale costituisce un documento di programmazione organizzativa, considerato l'orizzonte temporale di riferimento del ciclo di programmazione dell'Ente e coerente con tutti gli altri strumenti di programmazione (DUP, BILANCIO e PEG).
- in conformità a quanto previsto dall'articolo 4, comma 5, del CCNL 16.11.2022, con nota prot. 23651 del 04/08/2023 il presente Piano è stato inviato alle rappresentanze sindacali, unitamente ai principali atti istruttori;

DATO ATTO, altresì, ai sensi dell'art. 48, D. Lgs. n. 267/2000 la proposta di deliberazione in oggetto rientra nella sfera di competenza della Giunta comunale;

VISTO il D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il CCNL comparto Funzioni locali del 16.11.2022;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica del Segretario Generale ed il parere di regolarità contabile del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria e Risorse Umane, ai sensi di quanto previsto dall'art. 49, comma I, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Di approvare l'Allegato A) – Assunzioni a tempo indeterminato, l'Allegato B) – Assunzioni flessibili, l'Allegato c) – Cessazioni e l'allegato F) dotazione organica per contingente di categoria a tempo indeterminato, modificando il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale

relativo al triennio 2024/2026 già approvato con deliberazione giunta n. 22/2024 nella formulazione risultante dagli allegati quali parti integranti e sostanziali del presente atto e per le motivazioni in premessa esplicitate.

3. Di approvare a seguito di quanto disposto dal punto precedente la dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere in esecuzione della presente deliberazione, come definita nei prospetti allegati (Allegati D, E), parti integranti e sostanziali del presente atto.
4. Di approvare l'Allegato 1) contenente la determinazione del rapporto spesa di personale/entrare correnti ai sensi del D.M. 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e l'Allegato contenente il raffronto tra la spesa di personale determinata con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 ed il bilancio di previsione anno 2023.
5. Di dare atto che l'approvazione del Piano di cui al precedente punto 2 costituisce aggiornamento, ad ogni effetto di legge, del Piano integrato di attività ed organizzazione (P.I.A.O) per gli anni 2024/2026, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 22/2024.
6. Di confermare quanto altro statuito ed approvato con il citato atto della Giunta Comunale n. 22/2024 ad oggetto "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per gli anni 2024/2026" e relativi allegati.
7. Di dare atto che la spesa di personale prevista nel presente Piano triennale di Fabbisogno del Personale risulta rispettosa del principio di contenimento della spesa di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 ed in linea con le facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente.
8. Di dare atto che la spesa per le assunzioni a tempo determinato risulta rispettosa di quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, come da ultimo modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. n. 90/2014.
9. Di dare atto che le cessazioni di personale che avranno luogo nell'anno 2024, a seguito di collocamento a riposo di alcuni dipendenti e/o per dimissioni volontarie, sono indicate nell'allegato C al presente provvedimento, di cui forma parte integrante e sostanziale.
10. Di dare atto che, in caso di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e compatibilmente con il limite di spesa per il lavoro flessibile e con le disponibilità di bilancio, sono consentite eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato oltre a quanto programmato con il presente provvedimento.
11. Di dare atto che la definizione di dotazione organica del personale e l'assetto organizzativo dei servizi e degli uffici è un atto strettamente connesso alle esigenze organizzative e agli effettivi fabbisogni dell'ente, come tali mutevoli nel tempo e suscettibile di conseguenti aggiornamenti.
12. Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017.
13. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.

Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

14. Di dichiarare il presente atto, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.

Il Sindaco
Avv. Francesca Mele

Il Segretario Generale
Dott.ssa Cinzia Stefanangeli