



COMUNE DI AVETRANA

PROVINCIA DI TARANTO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 21 del 14/03/2024

OGGETTO: Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (2024.-2026)

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno **quattordici** del mese di **marzo** alle ore **13:30** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone seguenti:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	IAZZI ANTONIO	Si	
Vice Sindaco	SCREDO CLAUDIA	Si	
Assessore	Saracino Francesco	Si	
Assessore	Marchetti Elisabetta	Si	
Assessore	Micelli Emanuele		Si

Totale Presenti: 4 Totale Assenti: 1

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. Domenico Cacciatore

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Antonio Iazzi assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per trattazione dell'argomento avente l'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione in atti, recante i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Con voti unanimi legalmente espressi,

DELIBERA

- Di approvare la proposta medesima, avente l'oggetto suindicato ed entro trascritta;
- Di Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000;

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che con propria deliberazione n. 100 del 23 settembre 2023 si è proceduto ad approvare il PIAO, all'interno del quale è stata inserita la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2023 – 2024 – 2025 e il Piano Annuale 2023;

RILEVATO che la dotazione organica viene definita nei limiti delle risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali;

RITENUTO, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, di procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2024-2026, da allegare al DUP per l'anno 2024 per il triennio 2024/2026;

RICHIAMATE le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale:

- l'articolo 2, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del medesimo decreto legislativo che attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 5 del succitato D.Lgs che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 del D.Lgs. medesimo;
- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che dispone l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/68;
- l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le procedure relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 449/1997;
- gli articoli 89 e 91 del Testo Unico EE.LL. (D.Lgs. n. 267/2000), che rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione triennale delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'effettuazione della ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;

CONSIDERATO che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'articolo 6, commi da 1 a 4 del D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo aggiornamento con D.Lgs. n. 75/2017;

DATO ATTO che, alla luce di dette disposizioni, risulta evidente che l'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato

nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n.173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

ACCERTATO che l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che "Gli enti locali adeguano 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. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

CONSIDERATO inoltre che, al fine di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026, in base alla normativa vigente, si rende necessario ricostruire brevemente l'attuale articolato quadro normativo, recentemente così modificato:

Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", nel quale si legge testualmente: "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'organo di 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto

valore soglia superiore. 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.”;

RICHIAMATO anche, per quanto qui rileva, l'articolo 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014, “Semplificazione e flessibilità nel *turn over*”, nel testo attualmente vigente, il quale prevede, per quanto riguarda le Regioni e gli Enti Locali, quanto segue:

✓ comma 5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.

✓ *omissis*

✓ comma 5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle 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*.

✓ comma 6. I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

DATO ATTO che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

EVIDENZIATO che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento,

introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la

spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

RILEVATO che nell'articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- 1) **spesa del personale:** "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";
- 2) **entrate correnti:** "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata";

DATO ATTO che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica "e" relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26,90% (articolo 4, comma 1 – Tabella 1);

VISTI in particolare i commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono:

- ✓ comma 1 "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 dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- ✓ comma 2 "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".

ACCERTATO che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2022) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, è inferiore al valore soglia del 26,90%, il Comune di Avetrana può incrementare, per l'anno 2024, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 26%, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia del 26,00%, il tutto come meglio esplicitato nell'allegato A, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

EVIDENZIATO, pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti "virtuosi" che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

RILEVATO:

- che la ricognitoria avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2024-2026, evidenzia quanto segue:
 - che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
 - che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
 - che non risultano eccedenze di personale e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del soprarichiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO che in forza dell'articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il quale dispone che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, con propria deliberazione in data odierna, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il "Piano triennale delle azioni positive periodo 2024/2026";

RILEVATO che:

- detto programma in via di fatto, in ragione delle limitazioni in termini assunzionali, mira a preservare il livello qualitativo dell'erogazione dei servizi;
- nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024/2026, saranno previsti programmi e obiettivi che supportano i contenuti assunzionali approvati con la presente deliberazione;

RICHIAMATO l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2015, il quale al comma 3, prevede che "In sede di definizione del piano di cui al comma 2 (Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale – P.T.F.P.), 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..."

CONSIDERATO che la recente giurisprudenza ha illustrato un criterio maggiormente flessibile precisando che le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le apposite linee di indirizzo), possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

CONSIDERATO che, in base alla documentazione agli atti, questo Comune garantisce il contenimento del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti entro il limite soglia di cui al D.M. 17 marzo 2020;

CONSIDERATA 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, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

RITENUTO che le eventuali assunzioni a tempo determinato, che dovessero essere effettuate per esigenze strettamente necessarie a garantire il normale funzionamento degli uffici, dovranno essere effettuate nel rispetto dei limiti di legge di cui sopra;

VISTO il comma 10-bis, dell'articolo 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge n. 114/2014, a mente del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'articolo 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente *omissis*;

VISTA la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11/09/2020;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei conti che attesta la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 dal responsabile del Settore Economico Finanziario e dal Responsabile del Personale;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese

DELIBERA

- 1. DI DARE ATTO** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2. DI APPROVARE**, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, la programmazione dei fabbisogni di personale 2024-2026 di cui all'**allegato A**, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 3. DI DARE ATTO** che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2022 e le entrate correnti del triennio 2020/2022 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al bilancio di previsione dell'anno 2022, è pari al 17,69%;
- 4. DI DEFINIRE** la propria consistenza della dotazione organica, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel numero e tipologia di personale dato dal personale in servizio al 31.12.2023;
- 5. DI DARE ATTO** che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs. n.165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale;
- 6. DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale approvato con il presente atto, qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglior funzionamento dell'Ente;
- 7. DI DISPORRE** che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;

8. **DI PUBBLICARE** il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale in “Amministrazione Trasparente”, nell’ambito degli “obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato” di cui all’articolo 16, del D.Lgs.n.33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni;
9. **DI INVIARE** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell’art. 4, comma 5, del CCNL 2019-2021;
10. **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Di quanto innanzi si è redatto il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto:

Segretario Generale
Dott. Domenico Cacciatore

Sindaco
Antonio Iazzi

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. D. Lgs. 267/00

Il Responsabile del Servizio interessato esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Dalla sede Municipale, li 08/03/2024

Il Responsabile del Servizio
f.to Dott. Gregorio Gennari

Il Responsabile del Servizio di Ragioneria esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Dalla sede Municipale, li 08/03/2024

Il Responsabile del Settore Finanziario
f.to Dott.ssa Paola Cazzella

Copia conforme all'originale per uso amministrativo e d'ufficio.

Segretario Generale
Dott. Domenico Cacciatore

ATTESTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 134 COMMI 3-4 DEL T.U.E.L. N. 267/2000

- L'atto è stato dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Domenico Cacciatore

CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

il sottoscritto, visti gli atti di ufficio,

CERTIFICA

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico il **14/03/2024** al n. **175** per rimanerci quindici giorni consecutivi, fino al **29/03/2024**, come prescritto dall'Art. 124, Comma 1 D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Dalla sede Municipale, addi 14/03/2024

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 39 del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito del Comune di Avetrana.
