



COMUNE DI NEIRONE

CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 45 Registro dei Verbali

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE, DEFINIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025 E DEL PIANO ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2023

L'anno **duemilaventitre** addì **due** del mese di **agosto** alle ore **16:00**, convocata nei modi e termini di legge e con l'osservanza delle prescritte formalità, si è riunita la Giunta Comunale, presso la Sede Comunale, composta dai Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr. As.
Sudermania Stefano	Sindaco	Presente
Benizzelli Ugo Gian Pietro	Vice Sindaco	Presente
Gardella Maurizio	Assessore	Presente

Totale Presenti 3, Assenti 0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **Massimiliano Morabito** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **Stefano Sudermania** nella sua qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta.

Seduta del 02-08-2023
Deliberazione n. 45 / 02-08-2023

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE, DEFINIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025 E DEL PIANO ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2023

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 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 L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

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

Considerato

che con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del D. Lgs. 165/2001, come modificati dal D.Lgs. n. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni; che la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti distinti per categorie, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente; che il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando le rigidità del passato;

Preso atto che in attuazione della disciplina sopra detta sono state adottate dal Ministero per la pubblica amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018, le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni;

Ritenuto opportuno riportare, di seguito, alcuni passaggi delle sopra menzionate linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica:

“...2.1 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...

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, la nuova nozione di "dotazione organica" è assunta in un'accezione dinamica, sulla base della periodica ricognizione delle risorse umane effettivamente necessarie, in un prestabilito arco temporale, la quale si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo presenti tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006;

Rilevato che, in particolare, l'art. 5 del decreto ministeriale citato dispone:

"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. (...)

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. (...)";

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

Vista la circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art.33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Neirone appartiene alla fascia demografica “a” (popolazione al 31.12.2022: n. abitanti 851);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 29,50%;

- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 33,50%;

Verificato che, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Neirone è pari al 28,14%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione **(Allegato A)** e, pertanto, l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del citato DM, potendo, così, beneficiare di una capacità di spesa aggiuntiva per le assunzioni a tempo indeterminato rispetto a quanto stabilito dall'art. 562 della L. 296/2006;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

Atteso che

- per tutto quanto sopra esposto, la spesa potenziale massima per le assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, imposta in virtù della nuova metodologia di calcolo, determinata sulla base delle istruzioni operative di cui alla citata circolare del

Ministro per la pubblica Amministrazione è pari ad € **251.363,86** come dettagliato nell'**Allegato A** a fronte delle nuove facoltà assunzionali disponibili pari ad € **63.778,89** quale incremento consentito in applicazione della tabella 2 del DM;

Esaminata l'attuale struttura organizzativa dell'Ente con particolare riferimento al personale assegnato ai vari settori, tenuto conto:

- della cessazione per quiescenza da parte di n° 1 dipendente inquadrata nell'area dei Funzionari (ex cat. D con qualifica Istruttore Direttivo Amministrativo) con decorrenza dal 1/09/2023;

Ritenuto, per esigenze di contenimento della spesa, procedere con l'assunzione di:

- **n° 1 dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori (ex cat. C con qualifica di Istruttore Amministrativo e/o contabile) – full time** – attraverso la presentazione di interpello al fine di attingere dall'elenco di idonei messo a disposizione da Città Metropolitana di Genova a seguito della sottoscrizione del "*Protocollo Operativo per la Definizione dei Rapporti e delle Modalità di Gestione delle Selezioni Uniche per la Formazione di Elenchi di Idonei all'Assunzione nei Ruoli dell'Amministrazione degli Enti Locali*" (Prot. n. 5906 del 30.06.2023) o attraverso altre modalità assunzionali (concorso, utilizzo graduatorie altri enti, mobilità qualora non andasse a buon fine la procedura sopra indicata) – da destinare all'Area Amministrativa;

Ritenuto, altresì, di autorizzare eventuali sostituzioni di personale per cessazioni al momento non previste nel corso dell'anno a seguito di mobilità in invarianza di spesa

Considerato l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Esaminata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Ritenuto, conseguentemente, nel rispetto nei limiti della spesa potenziale massima imposta dal citato DM 17/03/2020 e dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., e tenuto in conto, altresì, del personale attualmente in servizio e delle priorità assunzionali più sopra espresse, di approvare la dotazione organica dell'Ente così come di seguito illustrato:

SITUAZIONE AL 31/08/2023

Totale			Posti	Posti

posti	Qualifica	Categoria	coperti	vacanti
3	Area dei funzionari e delle EQ	1 Funzionario Amministrativo 1 Funzionario Contabile 1 Funzionario Tecnico	3	0
1	Area degli istruttori	1 Istruttore Amministrativo	1	0
1	Area degli operatori esperti	1 Collaboratore Tecnico Manutentivo	1	0

MODIFICA DAL 1/09/2023

Totale posti	Qualifica	Categoria	Posti coperti	Posti vacanti
2	Area dei funzionari e delle EQ	1 Funzionario Contabile 1 Funzionario Tecnico	2	0
2	Area degli istruttori	1 Istruttore Amministrativo 1 Istruttore Amministrativo e/o contabile	1 0	0 1
1	Area degli operatori esperti	1 Collaboratore Tecnico Manutentivo	1	0

Verificato che l'Ente non è in esubero di personale

Ritenuto di procedere, nell'anno 2023, al fine di dare compiutezza alla dotazione organica come sopra determinata nei limiti di spesa consentita dal nuovo DM, alle assunzioni di personale così come sopra descritto;

Dato atto che il sopraindicato piano assunzionale comporta una spesa complessiva a regime, calcolata sulla base delle voci di spesa indicate nella circolare del Ministero per la pubblica istruzione dell'8/08/2020 (tabellare, oneri riflessi, esclusa Irap), pari ad € 237.063,16 per il 2024 ed € 235.515,61 per il 2024/2025;

Visto l'allegato "B" – Verifica della coerenza delle spese di personale per l'anno 2023-2025 con il limite 2008 (Enti non soggetti al patto);

Ritenuto di non prevedere per gli anni 2024 e 2025 alcuna assunzione a tempo indeterminato, salvo verifica del miglioramento dei parametri per nuovo spazio assunzionale;

Rilevato, inoltre, che la spesa totale per il personale a seguito dell'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 resta inferiore alla spesa potenziale massima di cui al citato DM nonché di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 dal momento che la spesa per le nuove assunzioni previste non concorre alla determinazione della spesa complessiva del

personale ai fini del vincolo di cui al citato art. 1 comma 562 in quanto il Comune di Neirone si colloca nella soglia di virtuosità;

Ritenuto, conseguentemente, di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 e il piano delle assunzioni per l'anno 2023 come sopra indicato, ribadendo che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie, i profili e le modalità di reclutamento sono quelli sopra indicati;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL Comparto Funzioni locali del 16/11/2022 con nota del a prot. n. 3817 del 31/07/2023;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Atteso che la presente programmazione di personale è attuabile solo all'esito del positivo parere rilasciato dall'Organo di Revisione economico-finanziaria che accerterà la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di provvedere in merito con il presente atto di programmazione, vista l'urgenza di sostituire il personale prossimo alla cessazione, riservandosi di integrarlo nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con D.M. 24 giugno 2022, per il quale il termine di approvazione è fissato, quest'anno, per il 31/08/2023;

Visto:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di prendere atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
2. di approvare la dotazione organica dell'ente illustrata in premessa;

3. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** e il **piano occupazionale per l'anno 2023** prevedendo:

Anno 2023

- **assunzione di n° 1 dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori (ex cat. C con qualifica di Istruttore Amministrativo e/o contabile) – full time**

Anno 2024

Nessuna assunzione

Anno 2025

Nessuna assunzione

4. Di autorizzare eventuali sostituzioni di personale cessato nel corso dell'anno a seguito di mobilità in invarianza di spesa
5. di dare atto che la spesa relativa al presente piano deve trovare capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2023/2025;
6. di dare atto che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
7. di dare atto che la presente programmazione sarà integrata nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con D.M. 24 giugno 2022, per il quale il termine di approvazione è fissato, quest'anno, per il 31/08/2023;
8. di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;
9. di aver trasmesso il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL Comparto Funzioni locali del 16/11/2022;

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere per dare immediata attuazione alle disposizioni ivi contenute, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Visto si esprime PARERE Favorevole in ordine alla **Regolarita' contabile** ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000. Data: 02-08-2023

Il Responsabile del Servizio

F.to Massimo Olvini

Visto si esprime PARERE Favorevole in ordine alla **Regolarita' tecnica** ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000. Data: 02-08-2023

Il Responsabile del Servizio

F.to Massimiliano Morabito

Letto, confermato e sottoscritto.

IL Sindaco
F.to Stefano Sudermania

IL Segretario Comunale
F.to Massimiliano Morabito

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Io sottoscritto Segretario Comunale certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune in data odierna, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della Legge n. 69/2009, e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Neirone, li 28-08-2023

Il Segretario Comunale
F.to Massimiliano Morabito

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si da atto che della presente deliberazione viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari nel giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 125, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Neirone, li 28-08-2023

Il Segretario Comunale
F.to Massimiliano Morabito

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione **E' DIVENUTA ESECUTIVA** il giorno 02-08-2023 per decorrenza dei termini di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267:

- art. 134, comma 4, per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Neirone, li 02-08-2023

Il Segretario Comunale
F.to Massimiliano Morabito

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Neirone, li 28-08-2023

Il Segretario Comunale