



CITTÀ DI MONSELICE

Provincia di PADOVA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 155 del 11-11-2021

OGGETTO	Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024
---------	---

Oggi **undici** del mese di **novembre** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 13:30, nella residenza comunale, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Bedin Giorgia	SINDACO	Presente
PAROLO ANDREA	VICE SINDACO	Presente
FAMA FRANCESCA	ASSESSORE	Presente
PICCOLO LUCA	ASSESSORE	Presente
PERARO STEFANO	ASSESSORE	Presente in videoconferenza
FORTIN LUCIO	ASSESSORE	Presente

6	0
---	---

Assiste alla seduta DR. Gibilaro Gerlando SEGRETARIO GENERALE del Comune.

Bedin Giorgia nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a pronunciarsi sulla seguente proposta di deliberazione:

OGGETTO	Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024
---------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Visti

- il D.U.P. 2021/2023 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.80 del 28/12/2020 e ss.mm.ii.;
- il Bilancio di Previsione Finanziario 2021/2023 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.81 del 28/12/2020 e ss.mm.ii.;
- il P.E.G. approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.8 del 28/01/2021 e il Piano dettagliato degli obiettivi e performance e ss.mm.ii.;

Premesso che il quadro legislativo di riforma dell'organizzazione dell'Ente Locale, in particolare il D.Lgs.267/2000 ed il D.Lgs.165/2001, considera le risorse umane come fattore strategico della complessa riorganizzazione della Pubblica Amministrazione;

Esaminata l'attuale dotazione organica e macro organizzazione degli uffici e dei servizi;

Considerata la necessità di implementare un programma assunzionale che garantisca la sostituzione del personale, a fronte delle cessazioni intervenute nel corso del 2021, volto a migliorare e sviluppare la qualità dei servizi offerti dall'Ente;

Visto l'art.89, comma 5, del D. Lgs. n.267/2000 che stabilisce "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono... (omissis), 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 ...";

Visto l'articolo 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, comma 2, il quale dispone: "*Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici*".

Visto l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75: «*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*

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

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (Decreto Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall’art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Vista la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri– Dipartimento della Pubblica Amministrazione, la quale analizza il DM 17/3/2020 e fornisce chiarimenti su quanto da esso disposto;

Preso atto che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 26/04/2021 è stato approvato il rendiconto finanziario 2020 e aggiornato il prospetto di verifica della sostenibilità finanziaria in base alle capacità assunzionali ex D.M. 17 marzo 2020, adeguandolo alle entrate da rendiconto 2020 ;

Dato atto che sulla base dei conteggi effettuati, secondo la nuova disciplina, il parametro di spesa di personale, rapportato alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio, risulta essere pari al 23,12%, e che pertanto il Comune di Monselice si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DM all’articolo 4, tabella 1, ossia il 27% per la fascia demografica da 10.000 a 59.000 abitanti, come risulta dal prospetto A), allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento;

Considerato inoltre che, ai sensi dell’art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 3.704.486,82, come risulta dal prospetto B), allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento;

Dato atto che la spesa prevista nel bilancio di previsione finanziario 2022/2024 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell’art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall’art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016, come illustrato in dettaglio nel prospetto C), allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, e di seguito per dati di sintesi :

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557:	€. 3.704.486,82
Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2022:	€. 3.505.538,64
Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2023:	€. 3.701.623,58
Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2024:	€. 3.685.052,57

Viste le linee di indirizzo in materia di programmazione di fabbisogno del personale - adottate dal Ministro per la Semplificazione e della Pubblica Amministrazione - ai sensi 6 ter del D.Lgs 165/2001 - e pubblicate sulla gazzetta ufficiale della Repubblica italiana n. 134 del 12.06.2018;

Considerato che dette linee guida stabiliscono, peraltro, quanto segue:

- Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
 - alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

- Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:
 - quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;
 - qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.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;
- Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate.

Considerato che sia in ragione della necessaria correlazione che deve sussistere tra dotazione organica, risorse umane, profili professionali necessari per l'attività amministrativa e gestionale dell'ente e la programmazione del fabbisogno del personale, sia alla luce del ricalcolo della spesa ammissibile per il personale per il triennio 2022/2024, si ritiene di aggiornare detto piano triennale; a tal fine, si deve ricordare come le linee guida della funzione pubblica sottolineino che la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;

Preso atto delle attestazioni di fabbisogno di personale presentate dai dirigenti e dal Comandante della Polizia locale, conservate agli atti dell'ufficio personale;

Vista la conseguente proposta di programma di assunzioni per il triennio 2022-2024 come da allegati D ed E, che costituiscono parti integranti e sostanziali del presente atto;

Preso atto che la copertura finanziaria con entrate correnti di bilancio, per ogni annualità, sarà garantita in sede di predisposizione del bilancio di previsione finanziario, costituendo la presente deliberazione necessario atto propedeutico alla formulazione dello schema di bilancio medesimo;

Ritenuto pertanto di approvare il programma dei fabbisogni per il triennio 2022-2024 come da programma di assunzioni allegati D ed E;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 che prevede che la mancata adozione del Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 15/10/2021, avente per oggetto: "Ricognizione eccedenze del personale anno 2022", in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. 165/2001;

Vista la deliberazione giuntale n. 162 del 11/12/2020 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive – triennio 2021/2023;

Preso atto che:

- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- è stata acquisita la certificazione del corretto e completo aggiornamento delle banca dati BDAP-MOP da parte del Dirigente degli Affari Generali;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 31/08/2021 di modifiche alla struttura organizzativa dell'ente e i conseguenti decreti sindacali n. 16 e n. 17 del 17/09/20221, in esecuzione della medesima deliberazione;

Acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori, che si allega quale parte integrante e sostanziale al presente atto, il quale attesta di aver verificato che la spesa prevista nel documento di programmazione è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, parte integrante dell'atto, espresso dal Responsabile del Personale e dal Segretario Generale, ai sensi degli artt. 49 – 1° comma e 147 bis – 1° comma del D. Lgs. n° 267/2000;

Dato atto che con il rilascio del parere favorevole di regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione il Responsabile del Servizio e l'istruttore attestano l'insussistenza del conflitto di interessi anche solo potenziale e di gravi ragioni di convenienza che impongano un dovere di astensione dall'esercizio della funzione di cui al presente provvedimento, sia in capo all'istruttore dell'atto, sia in capo al Responsabile firmatario dell'atto medesimo;

Acquisito altresì il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile Finanziario, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma del D. Lgs n. 267/2000;

Con voti favorevoli espressi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

Per le motivazioni riportate in premessa:

1) di prendere atto che il Comune di Monselice rispetta il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 e si colloca al di sotto del primo "valore soglia" di spesa di personale, rapportato alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio, e precisamente nella percentuale del 23,12%;

2) di dare atto che la spesa prevista nel bilancio di previsione finanziario 2022/2024 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016, come illustrato in dettaglio nel prospetto C), allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, e di seguito per dati di sintesi :

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557:	€ 3.704.486,82
Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2022:	€ 3.505.538,64
Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2023:	€ 3.701.623,58
Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2024:	€ 3.685.052,57

- 3) di dare atto che il Comune di Monselice rispetta, pertanto, il parametro previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 in tema di contenimento della spesa con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, come indicato nel prospetto C), allegato quale parte integrante e sostanziale al presente atto;
- 5) di approvare il programma delle assunzioni per il triennio 2022/2024 come da allegato D) e E), allegati quali parti integranti e sostanziali al presente atto;
- 6) di dare atto che la programmazione di cui al presente provvedimento troverà puntuale copertura nel redigendo bilancio di previsione finanziario 2022/2024, del quale la presente deliberazione costituisce necessario atto propedeutico;
- 7) di precisare che la programmazione triennale potrà essere aggiornata, nel corso del triennio 2022/2024, in relazione a nuove e diverse esigenze, limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa ed in particolare viene garantita la sostituzione del personale eventualmente dimissionario;
- 8) di trasmettere copia del presente atto alle Organizzazioni Sindacali e alle R.S.U. dell'Ente;
- 9) di procedere alle pubblicazioni ed alle comunicazioni di Legge, trasmettendo il presente atto alla Funzione Pubblica entro 30 giorni dall'approvazione;
- 10) di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs 267/2000, vista la natura di atto istruttorio propedeutico al bilancio di previsione finanziario 2022/2024 triennale del medesimo.

LA PRESENTE PROPOSTA DI DELIBERAZIONE VIENE APPROVATA ALL'UNANIMITÀ DI VOTI FAVOREVOLI E CON SUCCESSIVA E SEPARATA VOTAZIONE UNANIME VIENE RESA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE.

Si dà atto che il presente verbale riporta correzioni formali e/o di errori materiali e/o di dettaglio e/o interventi di formattazione del testo rispetto al testo della proposta di deliberazione approvata.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art. 147 bis sulla proposta numero 180 del 29-10-2021 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
F.to AVV. Bedin Giorgia

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to DR. Gibilaro Gerlando

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024

REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 11-11-21

Il Responsabile del servizio
F.to Gibilaro Gerlando

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024

REGOLARITA' TECNICA

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 30-10-21

Il Responsabile del servizio
F.to Tillati Sara

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024

REGOLARITA' CONTABILE

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 30-10-21

Il Responsabile del servizio
F.to Tillati Sara

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 155 del 11-11-2021

Oggetto: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 22-11-2021 fino al 06-12-2021 con numero di registrazione 1527.

CITTA' DI MONSELICE li IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
22-11-2021

F.to Pelloso Alberto

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 155 del 11-11-2021

Oggetto: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

CITTA' DI MONSELICE li 02-12-2021

IL RESPONSABILE DELL' ESECUTIVITÀ
Pelloso Alberto

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Copia analogica di documento informatico conforme alle vigenti regole tecniche art.23 del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.

IL FUNZIONARIO INCARICATO