



COMUNE DI MARTINIANA PO

PROVINCIA DI CUNEO

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 49

OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE PER IL FABBISOGNO DEL PERSONALE
PER GLI ANNI 2022 - 2023 - 2024.**

L'anno DUEMILAVENTIDUE, addì TREDICI del mese di SETTEMBRE alle ore 21:00 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta comunale, con la presenza dei signori:

N.	Cognome e Nome	Carica	Presente
1	BERARDO VALDERICO	Sindaco	Sì
2	BERARDO BRUNO	Assessore	Sì
3	NASI DANILO	Assessore	Giust.

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale ZEROLI Dott.ssa Sonia il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti BERARDO VALDERICO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

A relazione del Sindaco;

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO CHE:

- con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

VISTI:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare **una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;**
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del

fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisognodi personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO CHE i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 562 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

VISTO l'art 33, comma 2, del predetto decreto che prevede, infatti, che *“ 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 nel 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”;*

DATO ATTO CHE il decreto ministeriale cui la norma rinvia è stato adottato in data del 17 marzo2020 ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020. Esso, sulla scorta dell'intesa raggiunta in seno alla Conferenza Stato - Città, dispiega i suoi effetti a partire dal 20 aprile 2020;

VERIFICATO CHE il nuovo regime introdotto con il predetto provvedimento prevede nuovi parametri ma non è dissimile da quello previgente, alla stregua del quale la spesa del personale deveessere contenuta entro determinati limiti generali e,

al di sotto di questi, entro determinati limiti individuali. A tal fine il decreto:

- con l'art. 3 - innanzitutto suddivide i comuni per fasce demografiche;
- alla fascia a) appartengono i comuni con meno di 1.000 abitanti;
- con l'art. 4 - individua poi, con l'apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi per la relativa determinazione;
- con l'art. 5 - stabilisce infine le percentuali di incremento della spesa del personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della tabella 1;

Ai fini della verifica, pertanto, la prima operazione da effettuare riguarda:

- a) l'individuazione della spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato. Il rendiconto di riferimento è quello dell'anno 2021;
- b) l'individuazione della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. Il triennio di riferimento è quello 2019 2020-2021;
- c) la determinazione del rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso con valore percentuale;
- d) il rapporto (spesa del personale/entrate correnti) di cui alla lettera c) deve rispettare il tetto del **29,5%** (tabella 1)
- e) l'eventuale incremento della spesa del personale in riferimento alla percentuale di cui alla tabella 2 ovvero spendendo i *resti* maturati fino al 2021. È procedibile nel solo caso in cui il predetto rapporto sia inferiore al *valore soglia* della tabella 1;
- f) in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 i comuni “virtuosi” 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

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
--------	------	------	-------------	------	------

di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

a) comuni con meno di 1.000 abitanti | 23,0% | 29,0% | **33,0%** | 34,0%
| 35,0%

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.

Nel caso di specie, sulla base di quanto analiticamente riportato negli allegati prospettici che formano parte integrante della presente proposta:

il Comune di Martiniana PO appartiene agli enti di fascia a) e il *valore soglia* di cui alla tabella 1 è pari al 29,5%;

- la spesa del personale a consuntivo dell'anno 2021 è pari a € 125.233,47 (€ 117.849,86 al netto dell'IRAP);

- la media delle entrate del triennio 2019-2021, al netto del FCDE, è pari a € 493.174,94;
- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 23,90 % ed è inferiore al valore soglia del 29,5% e pertanto incrementabile del 33% pari ad una capacità assunzionale di € 162.747,73;

RICHIAMATE

- la precedente Deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 01/12/2021 avente ad oggetto: “PIANO TRIENNALE PER IL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER GLI ANNI 2021 -2022 E 2023”
- la precedente deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 11/02/2022 avente ad oggetto “PRESA D'ATTO DELLA DOMANDA DI PENSIONAMENTO ED ACCETTAZIONE DELLA RICHIESTA DI COLLOCAMENTO A RIPOSO DELLA DIPENDENTE M.D. -.
- l'Ente non può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali pari ad € 0;

RITENUTO CHE dal 20 di aprile tutte le azioni assunzionali sono sottoposte alla nuova disciplina e che, pertanto, è necessario aggiornare il precedente Piano del Fabbisogno del Personale alla luce della normativa vigente;

PRECISATO ALTRESÌ CHE il DM 17 marzo 2020 si applica, per come desumibile dalla stessa intestazione, solo alle assunzioni a tempo indeterminato e che, pertanto, nessuna novità è stata introdotta per le assunzioni a tempo determinato;

RICHIAMATO l'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 9, D.Lgs. n. 75/20017: in particolare, al secondo comma, laddove prevede che “Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”;

RICORDATO CHE per assunzioni con contratto di lavoro flessibile:

- bisogna rispettare il tetto della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nell'anno 2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28,

D.L. n. 78/2010 e circolare n. 5/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;

- per le Amministrazioni Pubbliche che, nell'anno 2009, non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, va rispettata la media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009, secondo il combinato disposto delle seguenti disposizioni: art. 9, co. 28, D.L. n. 78/2010 e circolare n. 5/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e Deliberazione n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;

- le Amministrazioni Pubbliche che non hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile né nel 2009 e né nel triennio 2007-2009 possono contrarre una spesa strettamente necessaria a far fronte a servizi essenziali, come chiarito Deliberazione n. 1/2017 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né del 2009, né del triennio 2007- 2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del D.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei

vincoli generali previsti dall'ordinamento”;

CONSIDERATO CHE il Comune di Martiniana PO non ha sostenuto spese per il lavoro flessibile né nell'anno 2009 e né nel triennio 2007-2009;

RITENUTO DI far fronte alle esigenze indicate, precisando che è stato individuato nell'anno 2022 un parametro di riferimento, che si ritiene pari a circa € 30.000,00;

ATTESO CHE la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

CONSIDERATO CHE la predetta programmazione del fabbisogno di personale implica l'adeguamento della dotazione organica alle nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa con l'individuazione delle posizioni dotazionali per categorie e profili professionali, fermo restando l'obbligo del contenimento della spesa teorica del personale inserito nella vigente dotazione organica come innanzi illustrato;

CONSIDERATA la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze determinate da mutazioni del quadro di riferimento normativo relativamente al triennio in considerazione;

DATO ATTO che sono state verificate le condizioni per procedere nel triennio 2022 – 2024 con le eventuali sostituzioni di personale:

- rispetto del limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- rispetto del limite per il triennio 2022-2024 della spesa programmata di personale rispetto al corrispondente ammontare del 2008 ex art. 1 comma 557 L. 296/2006 e precisamente quantificata in € 177.990,66 al netto delle componenti escluse;

VALUTATO, pertanto, che all'Ente a seguito della cessazione di personale occorre la seguente figura professionale rispetto alla dotazione organica attuale che si provvede, con il presente atto ad aggiornare:

- n. 1 Cat. B1 collaboratore amministrativo/contabile categoria B, posizione economica B1 a tempo pieno ed indeterminato pari a circa € 20.500 oltre oneri a carico ente;

VERIFICATO CHE:

- il Comune di Martiniana Po ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;
- rispetta quanto disposto dal D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 relativamente all'indicatore dei pagamenti dell'anno 2020;
- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

- che in materia di contenimento della spesa di personale l'ente rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto al 2008 che è di € 213.349,03 (ex art. 1, comma 557 della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in legge n. 114/2014);

RILEVATO CHE l'Ente non può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali che risultano pari ad € 0;

CONSIDERATO che in relazione all'attuale stato di difficoltà economica generale causato anche dalla guerra in Ucraina e dall'incremento dei costi di energia e gas potrebbe verificarsi una sensibile contrazione delle entrate dal corrente esercizio finanziario e che, pertanto, criteri prudenziali inducono a limitarsi a sostituire il personale uscente senza che ciò comporti un incremento di spesa di personale e pertanto di modificare ed aggiornare il piano triennale del fabbisogno di personale come di seguito indicato approvato con delibera GC n. 44 del 01/12/2021 e di stabilire che all'Ente occorrono le seguenti figure professionali :

ANNO	n.	Figura/Profilo professionale richiesto	Modalità di reclutamento
2022	1	Cat.B1 esecutore amministrativo contabile	Assunzione a tempo determinato e pieno (assunzione tramite ufficio di collocamento/concorso pubblico/scorrimento graduatorie/convenzione enti)

TEMPO DETERMINATO

Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;

VERIFICATO CHE il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2022- 2023- 2024 risulta compatibile con il prospetto della normativa vigente sopra esposta;

CONSIDERATO ALTRESÌ CHE questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 64 del 21.11.1999 e s.mi.;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

DATO ATTO, ALTRESÌ, CHE il presente provvedimento è stato trasmesso al Revisore dei Conti per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, co. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448 e dall'art. 6-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001, e che l'attuazione del Piano è, pertanto, subordinata al parere favorevole di tale Organismo;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 e all'art. 147 bis, 1° comma, del D. Lgs. 267/2000, rilasciato dal responsabile del servizio, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, allegato all'originale del presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO, ANCORA, CHE il presente provvedimento verrà inserito nel DUPs – Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022/2024:

CON VOTI unanimi e favorevoli resi nei modi e forme di legge dai presenti

DELIBERA

1. DI RICHIAMARE la premessa come parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. DI DARE ATTO CHE questa Amministrazione tra i percorsi intrapresi, al fine di perseguire gli obiettivi fissati dal legislatore, intende attuare il miglioramento organizzativo e funzionale dell'Ente salvaguardando i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi;
3. DI DARE ATTO ALTRESÌ CHE la spesa complessiva del personale derivante dal triennio 2022/2024 non supera il limite del corrispondente importo dell'anno 2008 ex art. 1, comma 557 L. 296/2006, per cui, rispettando in via principale il limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
4. DI STABILIRE CHE eventuali assunzioni di personale per sostituire eventuali cessazioni verranno effettuate tramite lo scorrimento delle graduatorie valide approvate nell'anno in corso;
5. DI DARE ATTO CHE il Comune di Martiniana Po, ai sensi dell'art. 5 del decreto ministeriale del 17 marzo, rispettando il limite del valore soglia dettato dalla tabella n. 1, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, e per le percentuali indicate nella tabella n. 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;
6. DI APPROVARE il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022/2024 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa di personale, i seguenti inserimenti e collocamenti a riposo:

ANNO	n.	Figura/Profilo professionale richiesto	Modalità di reclutamento
2022	1	Cat.B1 esecutore amministrativo contabile	Assunzione a tempo indeterminato e pieno (assunzione tramite ufficio di collocamento/concorso pubblico/ scorrimento graduatorie/convenzione enti)

--	--	--	--

TEMPO DETERMINATO

Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.
--

Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;

7. DI DARE ATTO CHE i conteggi di cui in premessa essendo molto complessi, sono stati effettuati con specifici fogli di calcolo di cui alla tabella 1 e 2 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, conservati agli atti.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Firmato Digitalmente
BERARDO VALDERICO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato Digitalmente
ZEROLI Dott.ssa Sonia