



COMUNE DI SAN VITO AL TORRE

Provincia di Udine

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019- 2021
E RIASSETTO ORGANIZZATIVO DEGLI UFFICI E SERVIZI.**

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** il giorno **QUATTORDICI** del mese di **MARZO** alle ore **19.35** nella sala comunale in seguito a convocazione dei singoli Assessori, si è riunita la Giunta comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTI
ZANIN GABRIELE - Sindaco	X	
MOTTOLA ANIELLO - Vice Sindaco	X	
CECCHIN LUIGI - Assessore	X	
LA STELLA GLENDA - Assessore	X	

Assiste il Segretario Comunale dott. Tomaž Milic.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il sig. **ZANIN Gabriele** nella sua qualità di **Sindaco**, che mette in discussione la proposta indicata in oggetto, e su questa la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

PARERI ALLEGATI ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 E RIASSETTO ORGANIZZATIVO DEGLI UFFICI E SERVIZI.

Il sottoscritto dott. Tomaž Milic, in qualità di Segretario comunale, in conformità a quanto disposto dall'art. 49 del T.U.E.L. D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 come modificato dal D.L. n° 174/2012 conv. nella legge n° 213/2012

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

 CONTRARIO (specificarne i motivi)

In ordine alla regolarità tecnica amministrativa della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

PARERE ESPRESSO IN DATA 08.03.2019

F.to dott. Tomaž Milic

La sottoscritta Loredana Tessaro, in qualità di Responsabile del Servizio Finanziario, in conformità a quanto disposto dall'art. 49 del T.U.E.L. D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 come modificato dal D.L. n° 174/2012 conv. nella legge n° 213/2012

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

 CONTRARIO (specificarne i motivi)

In ordine alla regolarità contabile/copertura finanziaria della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

PARERE ESPRESSO IN DATA 08.03.2019

F.to rag. Loredana Tessaro

LA GIUNTA COMUNALE

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 il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001; Decreto Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e Pubblicato in *Gazzetta Ufficiale- Serie Generale* n. 173 del 27 luglio 2018;

RICORDATO che:

- le Linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018 "non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti";
- che esse prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate ma, secondo l'impostazione definita dal d.lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;
- con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono però espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente: pertanto per i Comuni mantengono efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali; le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa;

RICHIAMATA la L.R. 17 luglio 2015, n. 18 e s.m.i. "La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia" agli artt. 19 e 22 comma 1 prevede le modalità di contenimento della spesa per il personale; gli Enti Locali

assicurano il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio di uno specifico triennio al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;

RICHIAMATO l'art. 6, comma 16 della LR 33 del 29/12/2015 "Legge collegata alla manovra di bilancio 2015 - 2018" che ha fissato nel 2011-2013 il triennio di riferimento per le spese di personale per gli anni 2016, 2017 e 2018 ai fini di quanto previsto dall' [articolo 22, comma 1, della legge regionale 18/2015](#);

DATO ATTO che nella normativa Regionale per l'esercizio 2019 (legge di bilancio e collegato alla legge di stabilità), il triennio cui far riferimento per calcolare il limite medio della spesa di personale rimane lo stesso **2011-2013**, peraltro preso in considerazione dalla normativa nazionale e precisamente dall'art. 1, commi 557 e seguenti (557 bis, ter e quater), della L. n. 296/2006 e s.m.i.; in particolare l'art. 557-quater prevede per gli enti locali sottoposti al patto di stabilità (attuale pareggio di bilancio) l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013; L'aggregato spesa di personale del triennio 2011 - 2013 va calcolato prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo per il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, seguendo le indicazioni della Corte Conti, Sezioni riunite, deliberazione n.27/CONTR/2011;

RILEVATO pertanto che la spesa media di personale calcolata per il triennio 2011 - 2013, pari a Euro 439.784,00.- costituisce la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., e conseguentemente determina la spesa della dotazione organica dell'Ente;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, 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;

RITENUTO NECESSARIO, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA 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, in tale ambito, **non emergono situazioni di personale in esubero/in eccedenza** ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stante le indicazioni fornite dai TPO preposti ai diversi servizi, e come deliberato dalla Giunta comunale con atto n. 15 del 12.02.2019;

CONSIDERATI inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, tenuto anche conto della pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e della programmazione per il triennio 2019 - 2021 al momento in divenire, e considerati gli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

VISTO l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

DATO ATTO che l'art. 56 della L.R. n. 18/2016, così come modificato dalla L.R. 26/2018, ha disposto che le Regioni, le UTI e i Comuni partecipanti alle medesime e i Comuni non partecipanti alle Unioni possono procedere per gli anni 2017 2018 e 2019, ad assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di personale non dirigente nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

RITENUTO pertanto di dover calcolare le facoltà assunzionali nel rispetto delle indicazioni delle normative sopra citate e che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre 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 triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

CONSIDERATO che nell'anno 2018 si è verificata una cessazione di personale dipendente (1 unità di cat. D part time al 50%) valida ai fini degli spazi assunzionali, e che non si prevede che altre cessazioni valide a tal fine interverranno nel 2019 e nel 2020, calcolati anche i resti degli spazi assunzionali del triennio precedente a quello nel quale si prevede l'assunzione;

DATO ATTO che per il 2019 sono cumulabili ed utilizzabili i residui dei resti assunzionali riferiti agli anni 2016-2017-2018 (cessazioni 2016 (100%), 2017 (100%) e 2018 (100%) considerando che i limiti di cui allo stesso articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

PRESO ATTO che lo spazio assunzionale del Comune di San Vito al Torre per l'anno 2019 è determinato in Euro 14.894,69.-; e che non ci sono resti assunzionali da poter utilizzare;

RILEVATO che:

- i budget assunzionali di cui sopra sono necessari per disporre assunzioni attraverso procedure concorsuali oppure attraverso utilizzo di graduatorie valide in possesso di altri enti, mentre le assunzioni attraverso procedure di mobilità compartimentale ed alcune mobilità extracompartimentali vengono effettuate in regime di **neutralità di spesa** di comparto, pertanto non necessitano della disponibilità di budget assunzionali;

RITENUTO altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale; relativamente alle assunzioni con forme di lavoro flessibile, il budget assunzionale è definito nel 100% delle somme spese a tal fine nel 2009 quantificate in € 4.522,55.-

TENUTO CONTO CHE questo Ente:

- non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla legge n. 68/1999;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica e le norme di contenimento delle spese di personale nell'esercizio 2017 e ritiene di farlo anche nel 2018;
- non è ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario così come definito dagli articoli 242 e 243 del DLGS 267/2000 e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato (2017) non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- ha pianificato le attività da svolgere nel prossimo triennio nonché gli obiettivi da raggiungere attraverso la redazione del DUP e dei documenti di bilancio, in rapporto ai quali viene definito il fabbisogno occupazionale;
- nel regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi ha individuato la struttura organizzativa suddivisa nelle seguenti unità operative (aree):
 - Area economico - Finanziaria;
 - Area Amministrativa ;
 - Area Demografica;
 - Area Tecnica;

e che per ognuna delle aree di cui sopra è stata individuata la Posizione organizzativa;

RILEVATO che il piano del fabbisogno del personale di cui al presente atto può essere modificato in corso d'anno a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, o a fronte di sopravvenuta normativa nazionale o

regionale, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale e; le modifiche andranno, in ogni caso, adeguatamente motivate;

RICHIAMATI i seguenti vincoli finanziari previsti nella L.R. 18/2015 e s.m.i.:

art. 19 il quale prevede che tutti i Comuni sono soggetti al raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica (conseguimento di un saldo non negativo tra le entrate finali e le spese finali in termini di competenza, riduzione del proprio debito residuo, contenimento della spesa del personale);

art. 20 il quale prevede le sanzioni relative al mancato conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica e relative al mancato invio alla struttura regionale competente in materia di autonomie locali dei dati di cui ai commi 9 e 15 del medesimo articolo;

art. 22 che dispone che gli enti locali assicurino per gli anni 2016, 2017 e 2018 il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore del triennio relativo agli anni dal 2011 al 2013 al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP e con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;

comma 557 quater dell'art. 1 della L. 296/2006 che trova applicazione dal 2019 nel Comparto Unico, data la previsione della sopracitata norma regionale limitata al triennio 2016-2018;

PRESO ATTO che rispetto agli obblighi finanziari di cui sopra, questo Ente, come risulta dal parere del Responsabile del Servizio Finanziario, risulta in posizione di pieno rispetto degli obblighi finanziari previsti dalla normativa regionale e nazionale in materia;

DATO ATTO che il calcolo della spesa di personale presunta per il triennio 2019 - 2021 a seguito anche di quanto previsto dall'art.22 comma 1 della L.R. 18/2015 non deve tenere conto degli effetti del nuovo CCRL sottoscritto in data 15/10/2018 al fine di permettere un confronto omogeneo con la spesa media sostenuta nel triennio 2011 - 2013, pertanto non vi potrà essere corrispondenza fra la spesa presunta calcolata ai fini del presente provvedimento e la spesa di personale che verrà prevista e stanziata nel bilancio di previsione 2019 - 2021 nonché riportata nel DUP e nella sua nota di aggiornamento;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

ACQUISITI i pareri di regolarità amministrativa e contabile previsti dall'art. 49 del TUEL;

RITENUTO di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS. ed alle RSU per dovere di informazione;

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

1) **DI APPROVARE** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, come segue:

a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 439.784,00.-

b) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e 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, come attestato con deliberazione GC n. 15/2019;

c) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2019/2021 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni in premessa esplicitati:

➤ **ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DELLE SEGUENTI FIGURE:**

anno 2019

a) Trasformazione del posto di cat. D che si è reso vacante a seguito di cessazione nell'anno 2018 in un posto di cat. C, pos. Economica max 3, da destinare all'area finanziaria con contestuale

copertura del posto in via prioritaria attraverso mobilità di comparto ed in via sussidiaria mediante eventuale assunzione dall'esterno ;

b) Trasferimento mediante mobilità interna della dipendente attualmente assegnata all'area finanziaria cat. C pos. Ec. 1 part time a 33 ore settimanali, presso l'Area Demografica, sotto la condizione e dal momento in cui il posto istituito presso l'Area economico-finanziaria verrà coperto. Fino a quel momento la dipendente resterà assegnata all'Area economico-finanziaria.

anno 2020

c) ove risulti effettuata la copertura del posto di cat. C prevista nel 2019, si prevede al momento unicamente la sostituzione di posti di qualsiasi categoria che potrebbero rendersi vacanti a seguito di dimissioni/mobilità/pensionamento al momento non prevedibili mediante l'attivazione delle procedure di mobilità compartimentale o le altre procedure ammesse nel rispetto dei budget assunzionali;

anno 2021

si prevede al momento unicamente la sostituzione di posti di qualsiasi categoria che potrebbero rendersi vacanti a seguito di dimissioni/mobilità/pensionamento al momento non prevedibili mediante l'attivazione delle procedure di mobilità compartimentale o le altre procedure ammesse nel rispetto dei budget assunzionali;

➤ ASSUNZIONE CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE PER COPRIRE ESIGENZE STRAORDINARIE E TEMPORANEE:

anno 2019

per esigenze di lavoro flessibile il comune potrà assumere personale a tempo determinato od altre forme di lavoro flessibile nel limite di spesa ammesso di € 4.522,55.-come previsto dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e dall'art. 36 del D.Lvo 165/2001; stante la straordinarietà dell'esigenza al momento non è possibile ipotizzare la durata dei contratti di lavoro flessibile nè la forma giuridica che essi assumeranno;

anno 2020 - 2021

nel rispetto dei limiti di spesa e della normativa in vigore il comune potrà ricorrere a forme di lavoro flessibile qualora si manifestino esigenze imprevedibili e straordinarie;

- 2) di dare atto con riferimento all'anno 2019, che qualora si dovesse procedere ad assunzioni a tempo indeterminato tramite utilizzo di graduatorie concorsuali per essere risultata infruttuosa la procedura di mobilità di comparto e intercompartimentale, le assunzioni saranno precedute da apposito atto ricognitivo del rispetto di tutti gli obblighi, vincoli e limiti normativi e di spesa cui saranno subordinate le nuove assunzioni sulla base delle norme allora vigenti;
- 3) nel triennio 2019 - 2021 si prevede di procedere con delle progressioni orizzontali nel rispetto del CCRL, in attuazione del sistema permanente di valutazione ed entro le disponibilità dell'apposito fondo che per tali finalità si andrà a costituire;
- 4) DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata in € 399.697,00.- per il 2019 rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 5) DI APPROVARE il fabbisogno occupazionale sopra indicato, le posizioni organizzative necessarie e le azioni da intraprendere nel triennio 2019 - 2021 in relazione alle politiche occupazionali;
- 6) DI DEMANDARE l'attuazione del presente piano occupazionale al Segretario comunale, responsabile della gestione del personale di tipo giuridico per quanto concerne il reclutamento a tempo indeterminato, mentre il TPO competente per il reclutamento del personale flessibile verrà individuato in sede di PEG a

seconda delle necessità imprevedibili e straordinarie che verranno a manifestarsi e della tipologia di lavoro flessibile alla quale si intenderà fare ricorso;

- 7) DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 8) DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 9) DI TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO.SS. ed alle RSU;
- 10) DI ALLEGARE al DUP 2019 - 2021 il presente piano dei fabbisogni occupazionali di cui ne costituisce allegato sostanziale;
- 11) DI DICHIARARE il presente deliberato immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17 comma 12 lett. A) della L.R. 17 del 24/05/2004.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line
il giorno 18.03.2019, e che vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 1, comma
15, della L.R. n° 21/2003, fino al 02.04.2019

San Vito al Torre, 18.03.2019

LA RESPONSABILE
F.TO dott.ssa F. Russian

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Comunicata ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 1, comma 16, della L.R. n°
21/2003 il 18.03.2019

LA RESPONSABILE
F.TO dott.ssa F. Russian

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

[] Immediatamente esecutiva ex art. 1, comma 19, della L.R. n° 21/2003.
(DATA DELLA DELIBERAZIONE)
San Vito al Torre, 14.03.2019

[] Esecutiva ex art. 1, comma 15, della L.R. n° 21/2003.
(AL TERMINE DELLA PUBBLICAZIONE)

LA RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
F.TO dott. ssa F. Russian

COPIA CONFORME AD USO AMMINISTRATIVO
F.TO dott. ssa F. Russian