



COMUNE DI SINISCOLA

Provincia di Nuoro

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

Numero 115 Del 12-10-2020

OGGETTO: Modifica e aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2020-2022 e del Piano Annuale delle Assunzioni 2020.

L'anno duemilaventi il giorno dodici del mese di ottobre alle ore 13:50, nella sala delle adunanze del Comune, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei sigg.:

Farris Gian Luigi	Sindaco	P
Fadda Marco	Assessore	A
Bulla Angela	Assessore	P
Pipere Paola	Assessore	P
Bellu Antonio	Assessore	P
Fadda Paola Giuditta	Assessore	A

Partecipa il Segretario Generale Petta Dr.ssa Graziella.

Il Sindaco constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione n. 121 del 08.10.2020 redatta dalla Responsabile del Servizio Finanziario e Personale avente ad oggetto: “Modifica e aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022 e del Piano annuale delle assunzioni 2020”,

Richiamata integralmente la propria deliberazione n. 160 del 23/12/2019, con la quale si approvava il programma triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022, il piano annuale delle assunzioni 2020 e contestualmente veniva modificata la Dotazione Organica;

Premesso che il D.Lgs. 165/2001 stabilisce che:

- art. 2: “*le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici*”;
- art. 4: “*Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti*”;
- art. 6 (come modificato dal D.Lgs. 75/2017): “*Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001*”;
- art. 33:” *1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare*”;
- art. 6, c. 3: ” *In sede di definizione del piano triennale di fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

Richiamate le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 267 del 2000e più dettagliatamente:

- l'art. 89, il quale 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;

- l'art. 91, il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

Dato atto che le linee guida di cui al Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni sono tenute ad adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Agli enti territoriali è ancora riconosciuta autonomia nella definizione dei piani, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

Le linee guida lasciano ampio spazio agli enti locali, individuando comunque per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”*, in questi termini: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*;

Dato atto quindi che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ed alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente impostare la programmazione delle nuove assunzioni tenendo conto di tale limite di spesa potenziale massima, nel rispetto del contenimento della spesa di personale, in modo che entro tale limite l'amministrazione:

- ✓ potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando tuttavia che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- ✓ dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, c. 2, del D.Lgs. 165/2001, 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;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, c.d. “Decreto Crescita”, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 162/2019, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, rispetto al previgente sistema che prevedeva la determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente, con la possibilità, a determinate condizioni, di utilizzare anche negli anni successivi i residui di budget non impiegati;

Considerato che:

- il quadro normativo che è venuto a delinearsi con l'approvazione del D.L. 34/2019 è stato ulteriormente definito con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 17 aprile 2020, finalizzato all'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media

delle entrate correnti relative agli ultime tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

- le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che questo Ente ha adottato il PTFP antecedentemente rispetto all'entrata in vigore delle nuove norme;
- il calcolo del rapporto tra le spese di personale ed entrate, predisposto dal Servizio Risorse Finanziarie e del Personale, secondo quanto definito dal citato D.M. 17 marzo 2020 e come descritto in dettaglio nella Circolare Ministeriale dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, integralmente illustrato in dettaglio nell'allegato "A", ha dato come esito una percentuale pari al 20,31%, e tenuto conto della fascia demografica a cui appartiene il Comune di Siniscola, tale percentuale si colloca sotto al valore soglia del 27%;

Preso atto quindi che, avendo l'Ente registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,31%, è possibile procedere all'assunzione di personale incrementando la spesa del personale registrata nel 2018, per un massimo del 9% per l'anno 2020, così come stabilito dall'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020;

Richiamato il contenuto della Circolare Ministeriale interpretativa del D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, bollinata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 08 giugno 2020 a seguito dell'esame da parte della Corte dei Conti, nella quale si descrivono in dettaglio gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate, si illustrano le casistiche applicative della norma in base alla fascia demografica e ai valori soglia, che prevede quanto segue in sede di prima applicazione della norma:

- ✓ al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020, avevano avviato legittimamente procedure assunzionali in base al previgente regime, utilizzando pertanto il budget assunzionale formatosi a seguito delle cessazioni di personale, le procedure in questione possono essere portate a conclusione, purchè risultino effettuate entro la data del 20 aprile le comunicazioni obbligatorie previste dal D.Lgs. n. 165/2001, e le relative risorse risultino prenotate in bilancio;
- ✓ la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal fare salve le suddette procedure assunzionali, è consentita per il solo anno 2020, quindi di fatto il peso delle assunzioni attuate o da attuare in base a questa previsione transitoria viene "neutralizzata" ai fini del conteggio del rapporto spesa di personale/entrate, sia pure limitatamente all'anno in corso;

Tenuto conto che il Comune di Siniscola aveva proceduto alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e del piano annuale 2020, approvato con propria deliberazione n.160 del 20/12/2019, attenendosi alle regole sul turn over vigenti a tale data;

Considerato che:

- ✓ le assunzioni effettuate nel corso del 2020 risultano essere state realizzate a seguito delle seguenti cessazioni di personale:

n. dipendenti cessati	Profilo	Cat.	cessazione	Note
3	Esecutore operativo	B1/B3	2019	
1	Collaboratore professionale	B3/B7	2019	Trasformazione in C1 ad invarianza spesa
1	Istruttore ammin.vo/contabile	C1/C1	2019	Trasformazione in D1 part-time 33h ad invarianza spesa
1	Istruttore di vigilanza	C1/C5	2019	
1	Istruttore Direttivo ammin.vo	D1/D4	2019	

- ✓ Le assunzioni avviate, nel rispetto del vigente PTFP, alla data odierna risultano essere le seguenti:

n. dipendenti	Profilo	Cat.	Data assunzione	Note
1	Istruttore di vigilanza	C1	01/09/2020	
1	Istruttore ammin.vo/contabile	C1	01/09/2020	Scorrimento propria graduatoria
1	Istruttore Direttivo ammin.vo	D1	01/09/2020	Scorrimento graduatoria altro Ente
1	Istruttore Direttivo contabile	D1 p.t.	01/09/2020	Copertura quota d'obbligo disabili
1	Istruttore Direttivo di vigilanza	D1		Temporaneamente coperto con T.D. ex art. 110 TUEL
1	Esecutore tecnico necroforo	B1		Procedura avviata C.S.L.

Preso atto che:

- ✓ a decorrere dal 01/01/2020 risultano pervenute al protocollo generale dell'Ente le seguenti dimissioni volontarie:

- n. 1 Esecutore operativo Cat. B1 (ultimo giorno di servizio 31/03/2020)
- n. 1 Collaboratore professionale Cat. B3 (ultimo giorno di servizio 31/07/2020)
- n. 1 Istruttore direttivo amministrativo Cat. D1 (ultimo giorno di servizio 30/11/2020)
- n. 1 Collaboratore tecnico specializzato Cat. B3 (ultimo giorno di servizio 30/11/2020)
- n. 1 Collaboratore professionale Cat. B3 (ultimo giorno di servizio 28/02/2021)
- n. 1 Esecutore operativo Cat. B1 (ultimo giorno di servizio 28/02/2021)

Ritenuto pertanto opportuno procedere, ad aggiornare nei seguenti termini il Piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 ed il Piano annuale delle assunzioni 2020, dando atto che lo stesso potrà essere suscettibile di ulteriori variazioni, tenuto conto delle effettive disponibilità di bilancio e degli altri limiti normativi vigenti e, per quanto riguarda gli anni 2021 e 2022, di procedere per il momento ad una programmazione di massima, da rivedere alla luce dell'evoluzione dei casi di collocamento a riposo che potranno ulteriormente proporsi, fermo restando che in ogni caso anche questa programmazione provvisoria viene effettuata nel rispetto dell'effettiva capacità assunzionale dell'Ente:

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2020						
N. / CAT.	PROFILO PROF.LE/SETTORE	TEMPO/TIPO LAVORO	TIPOLOGIA ASSUNZIONE			
			CONCORSO/GRADUATORIA	I. 68/1999 CAT. PROTETTE	C.S.L.	NOTE
1 D1	Istruttore Direttivo di	Pieno Indeterminato				Concorso

	Vigilanza					avviato
1 D1	Istruttore Direttivo tecnico LL.PP	Pieno Determinato	Graduatoria concorso Comune Siniscola			coperto
1 D1	Istruttore Direttivo tecnico Urbanistica	Pieno Determinato	Graduatoria concorso Comune Siniscola			coperto
1 D1	Istruttore Direttivo ammin.vo LL.PP	Pieno Indeterminato	scorrimento graduatoria altro Ente			Coperto
1 D1	Istruttore Direttivo tecnico urbanistica	Pieno Indeterminato	scorrimento propria graduatoria			
3 C1	Istruttori di vigilanza	Pieno Determinato	scorrimento propria graduatoria			coperti
1 C1	Istruttore di vigilanza	Pieno e indeterminato	concorso espletato			Coperto
1 C1	Istruttore Tecnico LL.PP	Pieno Determinato	scorrimento propria graduatoria			coperto
1 D1	Istruttore contabile AA.GG	Part-time 33h e tempo indeterminato	concorso riservato disabili espletato	X		Coperto
1 C1	Istruttore contabile Ris. Finanziarie	Pieno e indeterminato	scorrimento propria graduatoria			Coperto
2 C1	Istruttore Ammin.vo (AA.GG.)	Pieno e indeterminato	concorso			Avviare procedura
2 B3	Operaio specializzato (elettricista) LL.PP.	Pieno Determinato	Scorrimento graduatoria			1 Coperto 1 avviare procedura
3 B3	Collaboratore professionale (AA.GG., P.I., Urbanistica)	Pieno e indeterminato	concorso			Avviare procedura
1 B1	Esecutore Operativo specializz (necroforo) LL.PP.	Pieno e indeterminato	Selezione C.S.L.		X	Procedura avviata

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2021

N. / CAT.	PROFILO PROF.LE/SETTORE	TEMPO/TIPO LAVORO	TIPOLOGIA ASSUNZIONE			
			CONCORSO/GRADUATORIA	I. 68/1999 CAT. PROTETTE	C.S.L.	NOTE
1 D1	Istruttore Direttivo Ammin.vo Urbanistica	Pieno e indeterminato	concorso			Avviare procedura
2 B3	Collaboratore professionale AA. GG., SS.SS.	Pieno e indeterminato	concorso			Avviare procedura
1 B3	Operaio specializzato LL.PP.	Pieno e indeterminato	concorso			Avviare procedura
1 D1	Istruttore Direttivo tecnico LL.PP	Pieno Determinato	Graduatoria concorso Comune Siniscola			coperto
1 B3	Operaio specializzato LL.PP.	Pieno Determinato	Scorrimento graduatoria			1 Coperto
6 C1	Istruttori di vigilanza	Pieno Determinato	concorso			
1 C1	Istruttore Tecnico LL.PP	Pieno Determinato	scorrimento propria graduatoria			coperto

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2022

N. / CAT.	PROFILO PROF.LE/SETTORE	TEMPO/TIPO LAVORO	TIPOLOGIA ASSUNZIONE			
			CONCORSO/GRADUATORIA	I. 68/1999 CAT. PROTETTE	C.S.L.	NOTE
1 D1	Istruttore Direttivo tecnico LL.PP	Pieno Determinato	Graduatoria concorso Comune Siniscola			coperto
1 B3	Operaio specializzato LL.PP.	Pieno Determinato	Scorrimento graduatoria			1 Coperto

6 C1	Istruttori di vigilanza	Pieno Determinato	concorso			
1 C1	Istruttore Tecnico LL.PP	Pieno Determinato	scorrimento propria graduatoria			coperto

Visto il prospetto allegato “B”, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che riassume la situazione relativa alla dotazione organica del Comune di Siniscola sia relativa al 2020 che al 2021 in relazione alle dimissioni già rassegnate, per ogni profilo professionale e la programmazione delle assunzioni 2020/2022 come sopra riassunta;

Visto inoltre il prospetto allegato “C”, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che analizza puntualmente la spesa del personale prevista per le annualità 2020-2021 e dalla quale si evince il pieno rispetto di tutti i vincoli e i limiti disposti dalla legge;

Dato atto pertanto che l’attuazione del piano delle assunzioni relativo all’anno 2020 non comporta in base ai dati attuali l’incremento del rapporto tra le spese di personale e le entrate come definitivo a seguito dell’approvazione del rendiconto 2019, e pertanto si realizza il rispetto della condizione fissata del D.M. 17 marzo 2020 per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato, data la collocazione del Comune di Siniscola nella fascia F delle tabelle 1 e 2 del citato decreto;

Preso pertanto atto che:

- ✓ la capacità assunzionale dell’ente non è più basata, come negli anni passati sulla formazione di un budget per effetto delle cessazioni di personale, ma piuttosto sul concetto di sostenibilità finanziaria come introdotto dall’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e come meglio specificato con il D.M. 17 marzo 2020;
- ✓ la programmazione delle assunzioni per l’anno 2020, comprensiva delle modifiche apportate con il presente atto, consente di rispettare i vincoli imposti dalla nuova normativa;
- ✓ la programmazione delle assunzioni per il triennio 2020/2022, in rapporto allo sviluppo della spesa potenziale massima, rispetta ampiamente i vincoli sul contenimento della spesa di personale;

Dato atto che il Comune di Siniscola ha rispettato, per l’anno 2020, tutte le condizioni richieste dalla normativa per poter procedere ad assunzioni, ed in particolare:

- ✓ rispetto degli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio, posto che a decorrere dall’anno 2019, ai sensi dell’art. 1, comma 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell’esercizio non negativo;
- ✓ rispetto del principio di contenimento della spesa di personale, ai sensi dell’art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater della L. n. 296/2006: la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra citato art. 1, comma 557 risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 come disposto dall’art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006 attestata in € 2.235.877,18;
- ✓ l’insussistenza di situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale, né in relazione alle attività svolte dai servizi dell’ente, né in riferimento alla situazione finanziaria, nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l’attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

- ✓ l'approvazione del Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022 in materia di pari opportunità con la deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 04/05/2020;
- ✓ l'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2020-2022 con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 15/07/2020;
- ✓ l'approvazione del bilancio di previsione 2020-2022 con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 15/07/2020;
- ✓ l'approvazione del Rendiconto della gestione 2019 con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 13/08/2020;
- ✓ l'invio alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni, come richiesto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016;

Ritenuto opportuno quindi procedere alla variazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e del piano annuale delle assunzioni 2020;

Considerato che, a seguito delle novità introdotte dal D.Lgs. 75/2017, ogni riferimento corrente alla dotazione organica è da intendersi come un valore finanziario, e non come numero di dipendenti per ogni categoria contrattuale o profilo professionale. In sostanza, la dotazione organica di ogni amministrazione è data dal personale già assunto sommato a quello che sarà possibile acquisire nel rispetto di tutti i vincoli di natura normativa e finanziaria;

Dato atto che della presente modifica alla programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 sarà data comunicazione alle OO.SS.;

Visto il parere di regolarità tecnica e contabile rilasciato ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti;

Richiamati:

- ✓ il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- ✓ i CC.NN.L. vigenti;

Con voti unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

1. Di modificare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020-2022, come evidenziato in parte narrativa;
2. Di dare atto che la dotazione organica dell'Ente è rappresentata nell'allegato "B", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, e nel quale vengono evidenziate le cessazioni previste negli anni 2020 e 2021;
3. Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti di spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, come evidenziato nell'allegato "C" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
4. Di dare atto che le risorse necessarie per la realizzazione delle assunzioni previste nel PTFP per l'anno 2020 a tempo determinato e indeterminato, risultano regolarmente stanziare nel bilancio di previsione 2020 con sufficiente disponibilità;

5. Di incaricare il Servizio risorse finanziarie e del personale della predisposizione degli atti conseguenti all'adozione del presente PTFP;
6. Di riservarsi la modificazione o l'integrazione del presente Piano in coerenza con l'andamento del monitoraggio degli equilibri di bilancio, e con le esigenze relative allo svolgimento delle attività istituzionali e dei servizi pubblici;
7. Di dare atto che saranno osservati gli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013;
8. Di trasmettere il presente PTFP 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 dichiarare, a seguito di votazione separata e dall'esito unanime, l'immediata eseguibilità dell'atto, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

PARERE: IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del servizio interessato
F.to MONNI SILVESTRA

PARERE: IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile dei servizi finanziari
F.to MONNI SILVESTRA

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
F.to Farris Gian Luigi

Il Segretario Generale
F.to Petta Dr.ssa Graziella

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata sul sito web comunale – albo pretorio – n° del registro delle pubblicazioni per quindici giorni consecutivi dal 19-10-2020 al 03-11-2020, come prescritto dall'art.124, c.1, T.U. 267/2000;
- E' stata trasmessa in copia, ai signori capigruppo consiliari (art.125, del T.U. 267/2000);

Li 19-10-2020

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Graziella Petta

ATTESTATO DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

Che la presente deliberazione è immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4 del T.U. 267/2000);

Li 19-10-2020

Il Segretario Comunale
F.to Dr.ssa Graziella Petta

Il presente atto è copia conforme all'originale
Siniscola,

Il Segretario Generale
Petta Dr.ssa Graziella