

DELIBERAZIONE N. 59

in data : 18.12.2021

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA**GIUNTA COMUNALE****OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024.
APPROVAZIONE. I.E.**

L'anno duemilaventuno il giorno **diciotto** del mese di **dicembre** alle ore 11.07, nella sala delle adunanze consiliari, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta gli Assessori **Comunali**.

All'appello risultano :

1 - RIANI CLAUDIO	SINDACO	P
2 - ROZZI LORENZO	VICE SINDACO	P
3 - ILARI GIOVANNI	ASSESSORE	P

TOTALE PRESENTI : 3

TOTALE ASSENTI : 0

Seduta di Giunta Comunale del 18 Dicembre 2021. Assiste Vice Segretario, esercente funzioni di Segretario Dott. Vincenzo Fusco, giusto Decreto del Sindaco Capo Convenzione n.10/2021 del 04.11.2021.

La seduta ha luogo con la presenza in sede del Sindaco Riani, del Vice Sindaco Rozzi e del Segretario Dott. Vincenzo Fusco con la presenza della Responsabile del Settore Finanziario, Rag. Giuseppina Barlesi.

Da remoto Assessore Giovanni Ilari giusto provvedimento del Sindaco n.4 del 29.05.2021.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Sig. CLAUDIO RIANI assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024.
APPROVAZIONE. I.E.**

Illustra Giuseppina Barlesi

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- 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.....*»;
- le linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica in data 8 maggio 2018, sulla base delle quali viene superato il concetto tradizionale di dotazione organica quale “contenitore” rigido, per passare ad una concezione più flessibile della stessa, intesa quale valore finanziario di spesa massima sostenibile che non può essere valicata;
- la Legge n. 56 del 19/06/2019 “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”;

CONSIDERATO CHE:

- il PTFP rappresenta uno strumento che deve conciliare il risultato dell'attività di analisi e di rappresentazione delle esigenze sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo con la necessità di assicurare il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;
- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

DATO ATTO della recente modifica normativa in materia di capacità assunzionali e precisamente:

- l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58 recante “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, successivamente modificato dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8, che stabilisce 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 in bilancio....”;
- il DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019 rubricato “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato” che ha introdotto, con decorrenza 20 aprile 2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, individuando:
 - a) le fasce demografiche in cui vengono suddivisi i comuni;

- b) i valori soglia di rapporto spesa personale/spesa corrente al fine di definire la virtuosità e conseguentemente la possibilità di incremento della spesa di personale;
- c) le percentuali massime di incremento annuo della spesa di personale;
- la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 del Ministero per la P.A. che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, D.L. 34/19, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

CONSIDERATO CHE la logica posta a base delle nuove disposizioni, volta al superamento della logica del turn over come tetto alle assunzioni a vantaggio di un criterio differenziato sulla base dei parametri di virtuosità nel rapporto tra spese di personale ed entrate, comporta il passaggio da un criterio basato sui risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni ad un calcolo basato sulla sostenibilità della spesa di personale;

EVIDENZIATO CHE tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogni e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

CONSIDERATO che, come da prospetto allegato (**ALL. 2**), il Comune di Monchio delle Corti sulla base della citata normativa:

- si colloca nella fascia demografica a) - comuni con popolazione sino ai 1.000 abitanti;
- è pertanto tra quegli Enti che, per essere considerati virtuosi, non devono avere un rapporto spese di personale/spese correnti superiore al 29,50%;
- sulla base del rendiconto approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 07 del 21 maggio 2020 e, come da prospetto **ALL. 2**), ha un rapporto pari al 19,11%;

DATO ATTO quindi, alla luce di quanto sopra, che il Comune di Monchio delle Corti si colloca tra quegli Enti virtuosi che possono incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, annualmente, entro i limiti definiti dalla norma;

CONSTATATO CHE:

- la legge 27 dicembre 2019, n. 160 – legge di bilancio 2020 – ha riaperto la possibilità di scorrimento delle graduatorie concorsuali;
- in considerazione dei nuovi fabbisogni evidenziati dai Responsabili si ritiene opportuno sfruttare la possibilità di aumentare le assunzioni, anche a copertura delle cessazioni di personale;
- il Comune di Monchio delle Corti ha come limite di spesa per il lavoro flessibile € 10.173,00 annui, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente per il versamento di contributi previdenziali e per l'IRAP così come si evidenzia in tabella 14 rigo P015 del Conto Annuale degli anni 2007-2008-2009 (media dei tre anni) in quanto nel 2009 non era stato personale a t.d.;
- per il Comune di Monchio delle Corti dall'ultimo Conto Consuntivo approvato con Deliberazione di C.C. n. 07 del 21.05.2020, non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata alla Delibera appena citata;
- il Comune di Monchio delle Corti con delibera di G.C n. 8 del 20.02.2021, esecutiva ai sensi di legge, ha ceduto all'Unione Montana Appennino Parma Est la figura del vigile comunale dal 01.03.2021;

RITENUTO pertanto, dando atto che il Comune di Monchio delle Corti, rispetta i parametri di virtuosità di cui all'articolo 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 aprile 2020, di poter incrementare la spesa di personale, e pertanto di integrare il piano triennale dei fabbisogni 2022-2024, come da tabella allegata al presente atto (**ALL. 1**) e costituente parte integrante dello stesso, di ricorrere ad assunzione temporanea per esigenze

straordinarie, e temporanee, degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, come previsto dal D.L. 78/2010, articolo 9, comma 28, come recentemente modificato dall'articolo 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014, utilizzando la norma prevista nell'art. 1, comma 557, della L. 30.12.2004, n. 311;

CONSIDERATO CHE:

- contestualmente alla programmazione del fabbisogno di personale occorre procedere alla rimodulazione della dotazione organica;
- il D.lgs. 75/2017, innovando le disposizioni in materia di programmazione dei fabbisogni, ha stabilito che la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, deve avvenire nell'ambito **del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo altresì la neutralità finanziaria della rimodulazione;**
- il D.M. 8 maggio 2018, con il quale sono state approvate le linee di indirizzo per la predisposizione della nuova programmazione del fabbisogno, stabilisce che la dotazione organica passa da un elenco di unità di personale suddiviso per categorie e profili professionali, ad un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che, per gli Enti locali sottoposti a tetti di spesa del personale, corrisponde al limite di spesa consentito dall'art. 1, c. 562, Legge 296/2006;
- all'interno di tale limite complessivo l'Ente può rivedere la consistenza del personale, permanendo tuttavia il vincolo che la spesa potenziale massima deve essere inferiore o uguale al limite posto dall'art. 1, comma 562 della Legge 296/2006;
- occorre rideterminare la dotazione organica, come da prospetto allegato al presente atto e parte integrante dello stesso, intesa sia come valore finanziario teorico (**ALL. 3**) sia come dotazione del personale in servizio, a tempo indeterminato al 01 gennaio 2022, al quale vengono aggiunte le assunzioni previste nel triennio e tolte le cessazioni ad oggi conosciute, suddivisi per categoria e profilo professionale (**ALL. 4**);

PRESO ATTO CHE:

- le assunzioni previste con il presente atto rispettano il limite massimo di spesa potenziale (dotazione organica) identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 562, della Legge 296/2006 pari a euro 453.145,09 (al netto delle voci escluse);
- il valore finanziario teorico della suddetta dotazione è pari ad euro 426.410,45 valore che rispetta il limite di cui sopra;

VISTO l'art. 183, comma 2, del D.lgs. 267/200 e ss.mm.ii che prevede che, con l'approvazione del bilancio e successive variazioni e senza la necessità di ulteriori atti, sia costituito impegno sui relativi stanziamenti per le spese dovute al trattamento economico tabellare già attribuito al personale dipendente e per i relativi oneri riflessi;

RICHIAMATO l'allegato n.4/2 al D.lgs. 118/2011 che all'art. 5 prevede che, per la spesa di personale, l'imputazione dell'impegno avvenga "nell'esercizio di riferimento, automaticamente all'inizio dell'esercizio, per l'intero importo risultante dai trattamenti fissi e continuativi, comunque, in quanto caratterizzati da una dinamica salariale predefinita dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale, anche se trattasi di personale comandato, avvalso o comunque utilizzato da altra Amministrazione Pubblica, ancorché direttamente pagato da quest'ultima. In questi casi sarà rilevato in entrata il relativo rimborso nelle entrate di bilancio;"

VISTA la Legge 145/2018 che ha previsto il superamento delle norme sul pareggio di bilancio di cui ai commi 465 e seguenti dell'articolo 1 della Legge n. 232 del 2016 (comma 823) e che stabilisce che a decorrere dal 2019, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Tale informazione è desunta, in ciascun anno,

dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione, previsto dall'allegato 10 del citato decreto legislativo n. 118 del 2011 (comma 821);

RICHIAMATE le seguenti disposizioni normative che prevedono gli adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale:

- l'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii, che prevede "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";
- l'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii che prevede, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, l'adozione delle linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, emanate dal ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in gazzetta Ufficiale n.173 del 27/07/2018;
- l'art. 33, comma 1, del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii, che prevede l'obbligo di effettuare la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero;
- la direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione Pubblica che prevede, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, che il Piano Triennale di Azioni Positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance;
- l'art. 10 del D.lgs. 150/2009, che prevede l'adozione, entro il 31 gennaio di ciascun anno, del Piano della Performance che, per gli enti locali, è unificato nel PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D.lgs. 267/2000;
- l'art. 1, comma 562 della Legge 296/2006 e ss.mm.ii, che non viene abrogato espressamente dalla nuova normativa, e che fissa il vincolo del rispetto del tetto di spesa di personale con riferimento all'anno 2008, vincolo che deve pertanto ritenersi in vigore e deve essere rispettato;
- l'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1 comma 904 della Legge 145/2018, che prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'art. 13 della Legge 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, che prevede il divieto di procedere ad assunzioni di personale per gli enti non in regola con l'obbligo di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

DATO ATTO CHE:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 27.02.2021 è stato approvato il piano dei fabbisogni di personale 2021-2023, successivamente modificato con la deliberazione di Giunta comunale n. 30 dell'11.06.2021, che rispetta il principio di contenimento della spesa di personale con riferimento all'anno 2008;
- che il Responsabile del Settore Risorse Umane, effettuata la ricognizione tra i vari responsabili, ha dichiarato che non ricorre la fattispecie prevista dall'art. 33 D.lgs. 165/01 (eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale);
- di dare atto della sussistenza del pareggio di bilancio risultante dall'approvazione del rendiconto 2020 e dalla verifica degli equilibri del bilancio di previsione 2022-2024 ai sensi del comma 823 dell'art. 1, Legge 145/2018;

- il Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022, predisposto dall'Unione Montana appennino Parma Est con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 87 del 21.10.2019;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 dell'11.06.2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2022-2023 assegnando contestualmente gli obiettivi ai responsabili di settore;
- il Responsabile del Settore Finanziario ha attestato l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, dei documenti contabili relativi al rendiconto 2019, al Conto Consuntivo 2020 e al Bilancio di Previsione 2021-2023;
- l'ente si è avvalso della facoltà di non predisporre il bilancio consolidato ai sensi dall'art. 233-bis, comma 3, del d.lgs. 267/2000;
- il Comune di Monchio delle Corti risulta in regola con l'obbligo di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica, di cui all'art.9 comma 3-bis, del D.L. 185/2008;

DATO ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e che il presente piano rispetta i vincoli assunzionali e di spesa di cui alla normativa vigente in materia e che lo schema della presente Deliberazione, è stato trasmesso al Revisore dei Conti, dando atto che la concreta attuazione della suddetta programmazione sarà attuata compatibilmente con le risorse economiche disponibili e con i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di personale;

VISTO il parere n. 4 del 17.12.2021 (**ALL. 5**), con il quale il Revisore dei Conti ha attestato che il piano triennale oggetto del presente atto rispetta i limiti normativi sopra descritti;

DATO ATTO che il responsabile del procedimento è individuabile nella Rag. Giuseppina Barlesi, nominata P.O. del Settore Finanziario-Personale con Decreto del Sindaco n. 01-Prot. 1.666 del 20.05.2019;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile dei Responsabili dei Servizi competenti, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL n. 267/2000, nonché l'attestazione di copertura finanziaria, se richiesta, ai sensi dell'art. 153 del TUEL n. 267/2000 e del vigente Regolamento comunale di Contabilità;

ACQUISITO il parere favorevole del Segretario Comunale, espresso ai sensi dell'art. 46, c. 3 dello Statuto Comunale;

RAVVISATA la necessità di stabilire che la presente deliberazione venga resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. n. 267 del 18.08.2000, data l'urgenza di approvare il Piano dei Fabbisogni come atto propedeutico all'approvazione del bilancio di previsione anni 2022-2024;

Ad unanimità di voti, espressi per appello nominale;

DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa e qui integralmente richiamate, in considerazione della recente modifica normativa in materia di possibilità assunzionali degli Enti Locali, di cui al D.L. 34/2019 e ss.mm.ii, preso atto che, come dettagliato nel prospetto allegato (**ALL. 2**), il Comune di Monchio delle Corti si colloca tra quegli Enti virtuosi che possono incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato:

1) approvare il piano triennale dei fabbisogni 2022-2024, come da prospetto allegato (**ALL. 1**), parte integrante del presente atto, le cui principali integrazioni sono state descritte in premessa;

2) di procedere alla rimodulazione della dotazione organica, come da prospetto allegato (**ALL. 3**) e costituente parte integrante del presente atto, nel nuovo concetto introdotto dal D.lgs. 75/2017, ossia di un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che, per gli Enti locali sottoposti a tetti di spesa del personale, corrisponde al limite di spesa consentito dall'art. 1, c. 562, Legge 296/2006 e all'interno del quale l'Ente può rivedere la consistenza del personale, adeguandola al Piano dei Fabbisogni nonché come consistenza di dipendenti presenti al 01.01.2022 (**ALL. 4**);

3) di dare atto che:

- le assunzioni previste con il presente atto rispettano il limite massimo di spesa potenziale (dotazione organica) identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 562, della Legge 296/2006 € 453.145,08 (al netto delle voci escluse);

- di determinare il valore finanziario teorico della suddetta dotazione in euro 426.410,45, valore che rispetta il limite di cui sopra;

4) di dare atto che la concreta attuazione della suddetta programmazione sarà attuata compatibilmente con le risorse economiche disponibili e con i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di personale;

5) tale piano rispetta i vincoli assunzionali e di spesa di cui alla normativa vigente in materia, nonché è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, come da parere n. 4 espresso in data 17.12.2021 dal Revisore dei Conti (**ALL. 5**);

6) di dare atto che la spesa per le assunzioni previste dal presente piano trova adeguata copertura negli stanziamenti dei capitoli di spesa del bilancio di previsione per l'esercizio 2022 e successivi per le retribuzioni del personale dipendente;

7) di dare atto dell'assenza di situazioni di esubero o in soprannumero di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001, come riscritto dall'art. 16 della legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), come dichiarato dal Dirigente del Settore Risorse Umane, sentiti i Dirigenti;

8) Di trasmettere il presente piano alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo Piano dei Fabbisogni presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 ter D.lgs. 165/01;

9) Di dare atto che il responsabile del procedimento è individuabile nella Rag. Giuseppina Barlesi, nominata P.O. del Settore Finanziario–Personale con Decreto del Sindaco n. 01-Prot. 1.666 del 20.05.2019;

10) Di dichiarare la seguente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. n. 267 del 18.08.2000, data l'urgenza di integrare il Piano dei Fabbisogni e procedere pertanto agli adempimenti necessari per avviare le procedure assunzionali ivi previste.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to CLAUDIO RIANI

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to FUSCO DOTT. VINCENZO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Viene pubblicata all'albo pretorio "on-line" per 15 giorni consecutivi a partire dal 15.02.2022 al 02.03.2022 ai sensi dell'Art.124, comma 1° del T.U. 267/2000

Addì, _____

L'INCARICATO DEL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Blondi Elena

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'Art. 134 D.Lgs267/00:

- Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (. .) - Art.134, comma 3° del D.Lgs267/00
- È stata dichiarata immediatamente eseguibile - Art. 134 - comma 4° del D.Lgs267/00

Addì, _____

L'INCARICATO DEL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Blondi Elena

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Addì,15.02.2022

L'INCARICATO DEL SEGRETARIO COMUNALE
Blondi Elena

Oggetto : PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024. APPROVAZIONE. I.E.

1 – VISTO PER LA REGOLARITA' TECNICA.

Si esprime parere favorevole per quanto attiene la regolarità tecnica del provvedimento ai sensi dell'art. 49, primo comma del T.U. degli Enti Locali, approvato con D.Lgs 18 agosto 2000 n°267.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to BARLESI GIUSEPPINA

2 – VISTO PER LA REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole per quanto attiene alla regolarità contabile del provvedimento ai sensi dell'art. 49 , primo comma del T.U. degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267.

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
F.to Rag. Barlesi Giuseppina