

COMUNE DI ARENA PO
PROVINCIA DI PAVIA

Codice ente 11142	Protocollo n.
DELIBERAZIONE N. 27 in data: 30.03.2020 Soggetta invio capigruppo ☒	

VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022 - Revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale

L'anno duemilaventi addì trenta del mese di marzo alle ore 09.30 ,previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

BELFORTI ALESSANDRO	Presente
PIETRA CLAUDIO	Assente
COVINI DAVIDE	Presente

Totale presenti **2**

Totale assenti **1**

Assiste il Segretario Comunale Sig. **D'ARPA ELISABETTA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **BELFORTI ALESSANDRO** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

COMUNE DI ARENA PO

PARERE N. 2/2020

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 E PIANO ANNUALE 2020.

L'Organo di Revisione del Comune di Arena Po

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.

Preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";*
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Rilevato che i Dirigenti dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto *“Programmazione triennale del fabbisogno personale 2020/2022 e piano annuale assunzioni 2020”*;

Preso atto che l’Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;

Rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall’art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un’unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **è rispettato** quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all’art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”*;
- **sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall’art. 33 del DL 34/2019 in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (DM di prossima pubblicazione) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione);
- **sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti;

Preso atto che non risulta ancora pubblicato il Decreto attuativo a cui fa riferimento l’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 che dispone *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 di previsione”*;

Preso atto che il limite di cui all’art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall’art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 296.616,56**

ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
Non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato	Non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato	Non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato
Si prevedono eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile	Si prevedono eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile	Si prevedono eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile

Tali previsioni sono state sterilizzate degli incrementi dovuti al nuovo CCNL 2016-2018 del 21/05/2018.

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

R a m m e n t a

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009;

A c c e r t a

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 consente di rispettare:

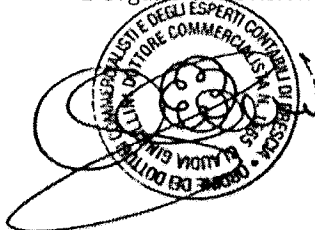
- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;

E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno personale 2020/2022 e piano annuale assunzioni 2020".

Data 27 marzo 2020

L'Organo di Revisione



COMUNE DI ARENA PO

PROVINCIA DI PAVIA

PARERE PREVENTIVO DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Finanziaria Personale merito alla proposta di deliberazione avente per oggetto:

Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022 - Revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

ESPRIME

X Parere favorevole in ordine alla sola regolarità contabile;

parere non favorevole/contrario in ordine alla sola regolarità contabile per le seguenti motivazioni:

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
FINANZIARIA PERSONALE**

Rag. Emanuelli Silvia

COMUNE DI ARENA PO

PROVINCIA DI PAVIA

PARERE PREVENTIVO DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Finanziaria Personale in merito alla proposta di deliberazione avente per oggetto:

Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022 - Revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

ESPRIME

X Parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica;

parere non favorevole/contrario in ordine alla sola regolarità tecnica per le seguenti motivazioni:

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
FINANZIARIA PERSONALE**

Rag. Emanuelli Silvia

LA GIUNTA COMUNALE

Delibera di G.C. n. 27 del 30.03.2020

Dato atto che, in considerazione delle misure restrittive connesse all' emergenza CoViD 19 e delle modalità alternative consentite rispetto alle usuali modalità di tenuta delle riunioni, la seduta si è svolta in modalità telematica (conference call) con regolare verifica delle presenze e delle votazioni

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; gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 89) comma 5) D.Lgs. 267/2000 stabilisce: “Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”;
- l'articolo 6) del D.Lgs. 165 del 30.03.2001 (come modificato dal D.Lgs. 75 del 25.05.2017) stabilisce: comma 2) “Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”; comma 3) “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la

consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”; comma 4) “Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;

- 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 (c.d. Legge 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.;
- ai sensi dell’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;
- ai sensi dell’art. 3) comma 5-sexies) del D.L. n. 90/2014 convertito nella Legge 114/2014 “Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

Richiamato l’art. 22), comma 1), del D.Lgs. n. 75/2017), il quale prevede che le linee d’indirizzo per la pianificazione di personale di cui all’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall’art. 4), del D.Lgs. n. 75/2017), sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all’art. 6), comma 6), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30.03.2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018;

Rilevato che questo Ente è stato interessato dalla cessazione, in seguito a dimissioni, di un’unità di personale, inquadrata in cat. D) posizione economica D2) profilo Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile con decorrenza 30.12.2016;

Richiamato l'art. 1) comma 557) e comma 557-bis della Legge 296/2006:

“comma 557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) *lettera abrogata dal d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla l. 7 agosto 2016, n. 160*; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Comma 557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 296.616,56;

Richiamato l'art. 33) comma 2) del D.L. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita) convertito con modificazioni nella Legge n. 58 del 28.06.2019 “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di

cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

Viste le modifiche introdotte dalla legge 160/2019 (c.d. Legge di Bilancio 2020) all'articolo 33), comma 2), del D.L. 30 aprile 2019, n. 34), convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58), in materia di assunzioni di personale;

Visto il D.L. 162 del 30.12.2019 coordinato con la Legge di conversione del 28.02.2020 n.8;

Dato atto che il Decreto attuativo di cui al D.L. 34/2019, a oggi, è in attesa di definizione nonché di pubblicazione ufficiale; si è reso necessario un ulteriore passaggio in sede di Conferenza Unificata dove è stato deciso di posticipare la relativa data di decorrenza al **20 aprile 2020**; alla luce di tale disposizione il fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022 è definito a normativa vigente fatte salve eventuali modifiche che saranno adottate in corso d'anno anche a seguito della pubblicazione del predetto Decreto attuativo;

Verificato che, per poter effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, occorre innanzitutto verificare il rispetto dei seguenti requisiti:

- a) **aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche**, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6) del D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dal D.Lgs. 75 del 25.05.2017);
- b) **aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale** ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c) **aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità** (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d) **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, comma 557 – enti soggetti al patto nel 2015 – comma 562 – enti non soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015);
- f) **rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009** (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; la prima applicazione di quanto sopra è effettuata con riferimento al bilancio di previsione 2017- 2019, al rendiconto 2016 e al bilancio consolidato 2016 (art. 9, commi da 1-quinques a 1- octies, D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016);

nonché il rispetto delle disposizioni normative citate nella premessa del presente atto;

Richiamate, pertanto, le seguenti deliberazioni:

- G.C. n. 108 del 12/12/2019 , con cui si approvava il piano triennale di azioni positive per le pari opportunità in materia di lavoro, di cui all'art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006;
- G.C. n. 30 del 18.02.2017 con cui si provvedeva a modificare la propria dotazione organica vigente, in relazione alle esigenze dell'Ente;
- G.C. n. 78 del 25.07.2018 con cui si dava atto che non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
- G.C. n.135 del 27.12.2017, avente ad oggetto: "Approvazione modifiche ed integrazioni al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi-aggiornamento al D.L. 25 maggio 2017, n.74 e adozione del nuovo sistema di valutazione del personale";

Richiamate, altresì, le seguenti deliberazioni:

- C.C. n. 9 del 16/03/2019 con cui si approvava il bilancio di previsione 2019-2021,
- C.C. n. 12 del 30/04/2019 con cui si approvava il rendiconto per l'esercizio 2018;
- G.C. n. 72 del 29/07/2019 con cui si presentava al Consiglio Comunale il D.U.P.S. (Documento Unico di Programmazione Semplificato) 2020-2022;
- C.C. n. 33 del 26/09/2019 con cui il Consiglio Comunale approvava il D.U.P.S. (Documento Unico di Programmazione Semplificato) 2020-2022, così come presentato dalla Giunta Comunale;

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 dal 01.01.2012 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 ai sensi dell'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);

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; *la predetta disposizione rimane in vigore fino all'emanazione del decreto attuativo di cui al D.L. 30 aprile 2019, n. 34), convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58);*

Considerato che nell'anno 2019 non si sono verificate cessazioni di personale dipendente e che, ad oggi, non sono in previsione cessazioni di personale per il triennio 2020-2022 nulla risultando agli atti dell'Ente;

Richiamato l'art. 3), comma 5), quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con

modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede “A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque 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 quinquennio precedente”;

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, dispone di “*facoltà assunzionali*”, calcolate con riferimento al quinquennio 2015-2019, pari a *Euro 43.707,44 oneri riflessi inclusi*;

Richiamata la Legge 30.12.2018, n. 145, recante “*Bilancio di Previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*” (c.d. “*Legge di bilancio 2019*”), in vigore dal 1° gennaio 2019;

Richiamato in particolare l'art. 1) comma 124) della citata Legge 145/2018 in base al quale “Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”;

- Richiamato il Decreto del Ministero dell'Interno del 13.12.2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 295 – serie generale del 17.12.2019, di differimento del termine di approvazione del bilancio di previsione 2020-2022 al 31.03.2020;
- Richiamato il successivo Decreto del Ministero dell'Interno del 28.02.2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 50 – serie generale del 28.02.2020, di ulteriore differimento del termine di approvazione del bilancio di previsione 2020-2022 al 30.04.2020;

Rilevato, in ordine alle norme sul contenimento della spesa pubblica, che:

- l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27.12.2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche e integrazioni, disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al “pareggio di bilancio”) dispone il superamento, dal 2016, del patto di stabilità interno (PSI) e la sostituzione dello stesso con il nuovo saldo di competenza finanziaria potenziata (SCFP);
- ai sensi del sopra richiamato art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27.12.2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) *le spese del personale al lordo degli oneri riflessi a carico delle Amministrazioni e dell'Irap, con esclusione dell'importo relativo ai rinnovi contrattuali, non devono superare la media della spesa del personale sostenuta per il triennio 2011/2013*;

Dato atto che:

- questo Comune ha una popolazione superiore a 1.000 abitanti e, pertanto, era già un Ente sottoposto a patto di stabilità interno, fino all'anno 2015;
- a partire dall'anno 2016, è soggetto al nuovo saldo di competenza finanziaria potenziata (SCFP) – cd. pareggio di bilancio- di cui all'art. 1) comma 707) L. Stabilità 2016 e successive modifiche e integrazioni;

- questo Comune non è in condizioni di dissesto finanziario e non versa in situazioni di deficit strutturale;

Dato atto che, ai fini del contenimento della spesa per il personale e dei restanti vincoli normativi in materia di assunzione, *dai dati di preconsuntivo*, si evince che:

- la spesa complessiva del personale per l'anno 2019 al lordo degli oneri riflessi a carico delle Amministrazioni e dell'Irap, con esclusione dell'importo relativo ai rinnovi contrattuali, non supera la media della spesa del personale sostenuta per il triennio 2011/2013 (pari ad € 296.616,56)
- la spesa complessiva del personale prevista per l'anno 2020 al lordo degli oneri riflessi a carico delle Amministrazioni e dell'Irap, con esclusione dell'importo relativo ai rinnovi contrattuali, non è comunque superiore alla media della spesa del personale sostenuta per il triennio 2011/2013;
- è assicurato il rispetto del nuovo saldo di competenza finanziaria potenziata (SCFP) – cd. pareggio di bilancio - di cui all'art. 1) comma 707) L. Stabilità 2016 e successive modifiche e integrazioni, come da monitoraggio al 31.12.2018.

Richiamato l'art. 30) comma 2 bis) del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, che così recita: “Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”;

Richiamato l'articolo 1), comma 47), della Legge 30 dicembre 2004 n. 311 che così dispone: «In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente»; si consideri che la predetta normativa è sostituita dalle disposizioni di cui al D.L. 34/2019 convertito nella Legge 28.06.2019 n. 58 che prevede la cessazione delle norme sulla “mobilità neutra”; *in assenza di tetti alle assunzioni mediante limitazioni al turnover, le assunzioni sono comunque un impiego della spesa possibile ai sensi del DPCM di prossima emanazione quindi il concetto di neutralità della mobilità non esiste più, perché qualsiasi dipendente, comunque sia stato assunto, sia per concorso, sia per mobilità, contribuisce a determinare il volume della spesa del personale e quindi ad influenzare il rapporto con le entrate correnti. La mobilità cessa di essere neutra, consuma comunque la spesa di personale ammissibile e, quindi, non è più un modo necessariamente virtuoso per il singolo ente di gestire la spesa di personale;*

Ritenuto, per l'anno 2020, prevedere 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;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2018, è rispettato il tetto di spesa per i contratti flessibili; il limite di spesa per il lavoro flessibile è quantificato *in Euro 6.133,65*

compresi oneri riflessi e IRAP (rif. nota integrativa al Bilancio di Previsione Armonizzato 2018-2020 riportante le modalità di calcolo e i riferimenti); si precisa l'art. 9) comma 28) del D.L. 78/2018, e successive modifiche e integrazioni, stabilisce un limite di spesa pari al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 (nel triennio 2007-2009 se nel 2009 non è stata sostenuta alcuna spesa); tale limite è elevabile al 100% della spesa sostenuta nel 2009 se l'Ente è in regola con le disposizioni di cui all'art. 1) comma 557) della Legge 296/2006;

Considerato che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata; sono atte salve modifiche normative;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 135 del 27.12.2017;

Richiamato altresì il C.C.N.L. 21.05.2018;

Considerato che nell'anno 2019, pur in vigenza di costituzione e approvazione del fondo risorse decentrate di parte stabile, non è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo 2019;

Ritenuto, pertanto, con riferimento alle proprie esigenze organizzative, per il triennio 2020-2022, di programmare il proprio fabbisogno di personale, come di seguito meglio riportato:

ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
Non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato	Non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato	Non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato
Si prevedono eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile	Si prevedono eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile	Si prevedono eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile

Visti i favorevoli pareri resi dal Responsabile del Servizio Personale (in ordine alla regolarità tecnica) e dal Responsabile del Servizio Finanziario (in ordine alla regolarità contabile), ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 267/00;

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

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali con nota prot. 1652/2020, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) di approvare la premessa del presente atto;
- 2) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, 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 € 296.616,56;
 - 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;
 - c) la spesa complessiva del personale prevista per l'anno 2019 al lordo degli oneri riflessi a carico delle Amministrazioni e dell'Irap, con esclusione dell'importo relativo ai rinnovi contrattuali, non è comunque superiore alla media della spesa del personale sostenuta per il triennio 2011/2013;
 - d) il Comune di Arena Po è stato interessato dalla cessazione, in seguito a dimissioni, di un'unità di personale, inquadrata in cat. D posizione economica D2 profilo Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile con decorrenza 30.12.2016, la cui spesa da considerarsi ai fini del turn over (*resti assunzionali*) è pari a € 43.707,44, oneri riflessi inclusi;
 - e) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020-2022 vengono previste:

ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
Non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato	Non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato	Non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato
Si prevedono eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile	Si prevedono eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile	Si prevedono eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile

- 3) di dare atto che le rappresentanze sindacali, nel Contratto Decentrato Integrativo anno 2018, hanno richiesto l'attivazione dell'Istituto delle Progressioni Economiche tra le aree riservate al personale interno a decorrere dal 01.01.2019;
- 4) di dare atto che l'Ente nel 2020 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni dal 2015 al 2019;
- 5) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, riferita alle sole eventuali assunzioni di personale con forme di lavoro, 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); in particolare, ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2018, è rispettato il tetto di spesa per il lavoro flessibile quantificato in Euro 6.133,65 compresi oneri riflessi e IRAP;

- 6) 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.;
- 7) 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;
- 8) di dare atto che la presente programmazione sul fabbisogno di personale confluirà nel D.U.P.S. (Documento Unico di Programmazione Semplificato) 2020-2022, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 e successive modifiche e integrazioni.

Di assegnare al presente atto, stante l'urgenza, l'immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE
BELFORTI ALESSANDRO**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
D'ARPA ELISABETTA**

Firmato digitalmente
ai sensi del codice dell'amministrazione digitale
D.lgs. n.82/2005 e s.m.i.

Firmato digitalmente
ai sensi del codice dell'amministrazione digitale
D.lgs. n.82/2005 e s.m.i.

☐ Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi dal 16.04.2020 al 01.05.2020

☐ Trasmessa in copia ai capigruppo (elenco n. prot. n.)

☐ Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)

Addì, **16.04.2020**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
D'ARPA ELISABETTA**

Firmato digitalmente
ai sensi del codice dell'amministrazione digitale
D.lgs. n.82/2005 e s.m.i.

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

- ☐ La presente pubblicazione divenuta esecutiva per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.
- ☐ La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Arena Po, li

**IL SEGRETARIO COMUNALE
D'ARPA ELISABETTA**

Firmato digitalmente
ai sensi del codice dell'amministrazione digitale
D.lgs. n.82/2005 e s.m.i.