



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 38 del 27/03/2020

Assessore Proponente: MAI DANIELE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2021/2022 - APPROVAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE (DOTAZIONE ORGANICA), RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno duemilaventi addì ventisette del mese di marzo alle ore 15:20 nella Casa Comunale, con l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti, tramite collegamento Skype, alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

MONTAUTI DAVIDE	SINDACO	Presente
PETROCCHI VALENTINA	VICE SINDACO	Assente
MAI DANIELE	ASSESSORE	Presente
PAOLINI CHIARA	ASSESSORE	Presente
MORTULA SILVANO	ASSESSORE	Assente

Presenti n. 3

Assenti n. 2

Partecipa il SEGRETARIO ROSSI ANTONELLA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. MONTAUTI DAVIDE che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di 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 8/05/2018 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;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

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

Rilevato che, non essendo stati previsti parametri certi da prendere in considerazione in tema di rilevazione delle eccedenze o soprannumero di personale, occorre operare in via indiretta, prendendo a riferimento l'articolazione organizzativa prevista per l'Ente nell'ottica della massima flessibilità e dinamicità, in attuazione di quanto disposto dall'art.6 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, che detta i criteri generali sui quali deve basarsi l'organizzazione dell'Ente;

Dato atto che di conseguenza la rilevazione di eventuali eccedenze di personale debba essere effettuata unitamente alla revisione della dotazione organica e all'approvazione del fabbisogno di personale, in quanto tali determinazioni dovranno essere assunte tenendo conto delle esigenze funzionali sulla scorta degli obiettivi e dei compiti assegnati ad ogni singola struttura, nel rispetto degli strumenti di programmazione finanziaria;

Rilevato che occorre altresì tenere conto delle indicazioni fornite dai Responsabili di Area, prima di poter procedere alla ricognizione annuale prevista dalla normativa vigente;

Atteso che, ai fini della coerenza con le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, con nota prot.2564 del 25 febbraio 2020, il Responsabile dell'Area Amministrativa/Ufficio Personale ha richiesto a tutti i Responsabili di Area, ognuno per la propria articolazione organizzativa, la formalizzazione delle seguenti rilevanti informazioni:

- indicazioni delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando in via principale la possibilità di poter procedere ad una riconversione del personale assegnato anche mediante richiesta di specifici corsi di formazione;
- definizione per ogni profilo professionale richiesto delle competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
- distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, dell'Area, verificando come tale personale sia necessario al rag-

giungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;

- indicazione, in relazione all'attività svolta anche a livello prospettico, di eventuali eccedenze di personale nella propria area ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
- puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;

Comparata, infine, la Dotazione Organica di questo Comune (allegato C) con il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data del 31 dicembre 2019, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, anche dalla suddetta comparazione obiettiva, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

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

Atteso che lo stesso art. 3, comma 5, al quarto periodo, stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Preso atto del testo dell'art. 14 del Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, che prevede nuove modalità per il calcolo delle capacità assunzionali degli Enti, stabilendo la possibilità di utilizzare i resti degli ultimi cinque anni e di computare sia le cessazioni verificatesi nell'anno precedente sia quelle programmate;

Considerato che nell'anno 2015 si è verificata n.1 cessazione (n.1 unità Categoria B) e non si è proceduto ad alcuna assunzione, nell'anno 2016 si sono verificate n. 2 cessazioni (n.2 unità Categoria C) e si è proceduto a n.1 assunzione (n.1 unità Categoria D), nell'anno 2017 si è verificata n. 1 cessazione (n.1 unità Categoria C) e non si è proceduto ad alcuna assunzione, nell'anno 2018 si sono verificate n. 2 cessazioni (n.2 unità Categoria C) e si è proceduto a n.2 assunzioni (n.2 unità Categoria C), nell'anno 2019 si sono verificate n.2 cessazioni (n.1 unità Categoria C e n.1 unità Categoria B) e si è proceduto ad n.1 assunzione (n.1 unità Categoria D), oltre a n.1 cessazione (n.1 unità Categoria B) che si prevede interverrà nell'anno 2020;

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2020 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2015-2016-2017-2018-2019, oltre la cessazione 2020, pari ad € 90.891,51;

Visto il prospetto predisposto sulla base dei dati stipendiali forniti dall'Ufficio paghe, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, dal quale si desume che i margini assunzionali riferiti agli anni 2020-2022 ammontano complessivamente a € 90.891,51 e che la spesa del personale a tempo indeterminato in servizio è pari a € 1.010.534,71, relativamente alle sole competenze stipendiali;

Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2020-2021-2022, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento:

Anno 2020

- n. 1 unità Cat.C da assegnare all'Area Tecnica Edilizia ed Urbanistica, con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time
- n.1 unità Cat.C da assegnare all'Area Tecnica LL.PP. ed Ambiente con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time
entrambe da attuare prioritariamente mediante ricorso alle procedure di mobilità previste per legge, obbligatoria e volontaria tra Enti, ed in alternativa mediante procedure ordinarie
- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.5 mesi durante il periodo estivo

Anno 2021

- nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato
- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.5 mesi durante il periodo estivo

Anno 2022

- nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato
- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.5 mesi durante il periodo estivo,

con una spesa complessiva prevista pari ad € 60.935,56 per il personale a tempo indeterminato;

Atteso che l'attuazione del piano occupazionale proposta resta comunque subordinata alle nuove disposizioni in materia di calcolo delle capacità assunzionali degli Enti previste dal nuovo DPCM di prossima pubblicazione;

Rilevato altresì che la previsione delle assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici (con una spesa prevista nell'anno 2020 pari ad € 122.384,06), sarà effettuata garantendo il 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;

Preso atto, riguardo a tale rispetto che, sulla base delle necessità operative dell'Ente, nell'Esercizio Finanziario 2009 sono risultati attivi i seguenti rapporti lavorativi riconducibili alle fattispecie in trattazione:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	IMPORTO SPESA
Incarichi ex art. 110 – comma 2° - T.U. 267/2000 + personale a tempo determinato vari profili professionali	€ 169.745,60
Co. Co. Co. – Gestione Associata Archivi (per la quota di competenza del Comune)	€ 4.316,85
TOTALE SPESA	€ 174.062,45

Dato atto che sulla base delle necessità operative-funzionali rappresentate viene predisposta la seguente programmazione del lavoro flessibile per l'anno 2020 e seguenti, nel rigoroso rispetto dei vincoli finanziari di cui alla normativa suindicata:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	IMPORTO SPESA
Incarichi ex art. 110 – comma 1° - T.U. 267/2000: n. 2 unità Cat. D, pos.econ. D 3 part -time + personale a tempo determinato: n.2 unità Cat. C, pos. econ. C1 full time (per 9 e 11 mesi) e n.2 unità Categoria C pos. econ. C1 full time (per 5 mesi),	€ 122.384,06
TOTALE SPESA	€ 122.384,06

Ritenuta detta programmazione meritevole di approvazione, in quanto la stessa risulta assolutamente rispettosa dei limiti imposti dal D.L. 78/2010 del 100% della spesa sostenuta nel 2009;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale 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”);

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

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

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha rispettato il saldo previsto dall'art.1 comma 710 della legge 208/15 nonché il Patto di Stabilità anni 2014 e 2015 (art. 76, comma 4, D.L. 112/2008);
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

Visto il D.Lgs. n.81/15 in materia di lavoro a tempo determinato;

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

Visto l'allegato organigramma (Allegato C – "Dotazione organica") nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n.211 del 25.09.1998, esecutiva, di approvazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e del Regolamento Organico del Personale e le successive deliberazioni di modifica del Regolamento e dei suoi allegati;

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

Viste:

- l'allegata certificazione del Responsabile Area Finanziaria relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022;
- l'allegata relazione del Responsabile Area Amministrativa inviata all'Organo di Revisione Contabile ai fini del rilascio dell'attestazione ai sensi del comma 8 dell'art.19 della Legge 28.12.2001 n.448;
- l'allegata attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art.19 della Legge 28.12.2001 n.448;

Dato atto che dell'adozione del presente atto verrà data informazione alle Organizzazioni Sindacali;

Sentito il Segretario Comunale;

Visto il D.Lgs.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto il parere favorevole espresso all'Organo di Revisione Contabile;

Visti i pareri favorevoli espressi dai competenti Uffici ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.267/00;

Con voti unanimi favorevoli, resi in modo palese,

DELIBERA

- 1 di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, come segue:

Anno 2020

- n. 1 unità Cat.C da assegnare all'Area Tecnica Edilizia ed Urbanistica, con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time
- n.1 unità Cat.C da assegnare all'Area Tecnica LL.PP. ed Ambiente con contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time
entrambe da attuare prioritariamente mediante ricorso alle procedure di mobilità previste per legge, obbligatoria e volontaria tra Enti, ed in alternativa mediante procedure ordinarie
- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.5 mesi durante il periodo estivo

Anno 2021

- nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato
- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.5 mesi durante il periodo estivo

Anno 2022

- nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato
- n.2 unità Cat. C da assegnare all'Area di Vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato full-time per n.5 mesi durante il periodo estivo;

- 2 di dare atto che l'attuazione del piano occupazionale proposta resta comunque subordinata alle nuove disposizioni in materia di calcolo delle capacità assunzionali degli Enti previste dal nuovo DPCM di prossima pubblicazione;
- 3 di dare atto che la spesa potenziale di personale a tempo indeterminato e determinato per il completamento dotazione organica è pari a € 1.500.467,67 per l'anno 2020 e pari ad € 1.476.712,64 per l'anno 2021 e €1.476.352,64 per l'anno 2022, a che la stessa rispetta comunque il vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., di €1.500.564,97;
- 4 di dare atto che dalla ricognizione effettuata dai singoli Responsabili di Area sulla base del modello organizzativo proposto, di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n.183 (legge di stabilità 2012), nell'organico di questo Comune, non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali assegnate, come dagli stessi attestato;
- 5 di dare atto che l'allegata consistenza dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, comporta una spesa pari a € 1.010.534,71, relativamente alle sole competenze stipendiali;
- 6 di dare atto che l'incremento di spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata in € 60.934,56, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nonché che ri-

spetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, oltre 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);

- 7 di dare atto che la programmazione del lavoro flessibile per l'anno 2020 e seguenti, avverrà nel rigoroso rispetto dei vincoli finanziari di cui alla normativa 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 e prevederà le sotto riportate tipologie:

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	IMPORTO SPESA
Incarichi ex art. 110 – comma 1° - T.U. 267/2000: n. 2 unità Cat. D, pos.econ. D 3 part -time + personale a tempo determinato: n.2 unità Cat. C, pos. econ. C1 full time (per 9 e 11 mesi) e n.2 unità Categoria C pos. econ. C1 full time (per 5 mesi),	€ 122.384,06
TOTALE SPESA	€ 122.384,06

- 8 di approvare l'Allegato C “Dotazione organica”, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti (*numero, categoria, profilo professionale*), compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative;
- 9 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.;
- 10 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;
- 11 di incaricare il Responsabile dell’Area Amministrativa/Ufficio Personale e il Responsabile Area Finanziaria Tributaria di provvedere alla redazione di ogni atto necessario e conseguente;
- 12 di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS. ed alla R.S.U.;
- 13 di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell’art.134 del D.lgs. n.267/00, con separata votazione unanime favorevole resa in forma palese, in considerazione della sua propedeuticità rispetto all’approvazione del Bilancio di Previsione 2020/2022.



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. 15 del 27.03.2020

IL SINDACO
MONTAUTI DAVIDE

IL SEGRETARIO
ROSSI ANTONELLA