

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021/2023 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDEXENZE DI PERSONALE.

■ Soggetta invio ai
Capigruppo consiliari.

N. reg. Pubbl.
**REFERTO DI
PUBBLICAZIONE**
(Art.134 D.Lgs. n. 267/2000)

Io sottoscritto funzionario
incaricato certifico che il
presente verbale viene
pubblicato all'Albo pretorio
ove rimarrà per 15 giorni
consecutivi. (Art. 32, comma
1, della legge 18 giugno
2009, n. 69).

Addi

IL FUNZIONARIO INCARICATO

L'anno duemilaventuno addi venti del mese di maggio alle ore 18:09 nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

BARBETTA Emanuele	Sindaco	P
PADOVAN Renato	Assessore	P
BUSINAROLO Valentina	Assessore	P

presente in videoconferenza il Sindaco Emanuele BARBETTA

Assiste alla seduta il dr. Ennio CALLEGARI Segretario Comunale.

Il Sig. Emanuele BARBETTA sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
Emanuele BARBETTA

IL Segretario Comunale
dr. Ennio CALLEGARI

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

Li,

IL FUNZIONARIO INCARICATO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(Art.134 D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si certifica che la suesesa deliberazione non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Li.....

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE

.....

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021/2023 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDEXENZE DI PERSONALE.

La seduta si svolge in modalità mista (presenza e videoconferenza) con inizio alle ore 18:09 come riportato nel frontespizio.

Sono presenti in Municipio: il vicesindaco Renato PADOVAN e l'assessore Valentina BUSINAROLO

E' presente in videoconferenza: il sindaco Emanuele BARBETTA.

Il Segretario Comunale, dott. Ennio Callegari, partecipa alla seduta presso la sede municipale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2021-2023, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

VISTO:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/05/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto

debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO:

- che condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n. 160/2016), in base al quale in caso di mancato 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'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- che il D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie 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: cfr. art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *"5-sexies. fino al 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 (..) le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;*
- che la Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell' art. 3, del D.L. n. 90/2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.
- Che i Responsabili di Servizio hanno attestato, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. l'inesistenza di eccedenze di personale.

VISTO il DPCM 8 maggio 2018 *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, pubblicato sulla GU n. 173 del 27 luglio 2018;

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi **dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019**, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. comma 557 della Legge n. 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

RISCONTRATO che è intervenuto un radicale cambiamento a seguito dell'introduzione dei nuovi criteri sanciti dal **DM 17 marzo 2020 pubblicato in G.U. il 27 aprile 2020** in attuazione dell'art. **33, comma 2 del D.L. n. 34/2019**, per individuare l'ammontare delle risorse che consentano una sostenibilità finanziaria della spesa, con abbandono del riferimento esclusivo alla spesa del personale storicizzata, sostituito con nuovi parametri che valorizzano anche le entrate correnti. Per quanto concerne la decorrenza delle nuove regole, il legislatore ha attribuito il potere di individuarne la relativa data, attraverso la sua indicazione da parte di un decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato 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. I nuovi criteri sono entrati in vigore il **20 aprile 2020**; In sintesi, con il D.L. n. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

RILEVATO che in data 08/06/2020 è stata resa nota la circolare esplicativa a cura del DFP relativa al DM sopracitato;

PRESO ATTO che la situazione del comune di SANT'ELENA è la seguente, vedi *allegato A*) per il dettaglio:

spese del personale Consuntivo anno 2018: **euro 259.975,43**

media delle entrate correnti 2017/2018/2019 ridotte del FCDE 2020: **euro 1.301.592,00**

Rapporto in percentuale: **19,98%**

PRESO ATTO che l'ente si trova pertanto nella condizione di cui all'art. 4, comma 2, del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore INFERIORE alla soglia del **27,60%** prevista per la propria fascia demografica: *A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto*

approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Pertanto l'ente procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., garantendo quanto prescritto dal citato D.M. 17 marzo 2020;

La capacità assunzionale del comune di SANT'ELENA per il 2021, calcolata sulla base dei valori individuati nel D.M. stesso (stipendio tabellare, oltre a oneri riflessi, escluso Irap) è la seguente, anche in considerazione della necessità non solo di non superare il rapporto di cui all'art. 2 del citato decreto pari al **27,60%** prevista per la propria fascia demografica, ma anche i limiti di prima applicazione di cui alla tabella 2 del citato DM pari per il 2021 al 25% della spesa del personale per l'anno 2018, la capacità assunzionale effettiva è la seguente:

capacità assunzionale effettivamente utilizzabile è la seguente:

spesa del personale Rendiconto anno 2018 (senza Irap): euro 259.975,43

capacità assunzionale effettiva (25% spesa del personale per l'anno 2018): € 64.993,86

Tale capacità teorica va rapportata sulla base dei costi contrattuali di seguito evidenziati:

L'Ente anche a fronte delle proposte dei responsabili, ritiene di dover proporre il seguente piano assunzionale per l'anno 2021, e la conseguente modifica della dotazione organica dell'ente, come dettagliata nell'*allegato C*:

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2021

1 dipendente categoria C area economico-finanziaria

€ 28.688,06

COSTO ANNUO

B1	25.492,96
B3	26.904,41
C	28.688,06
D1	31.245,63
D3	36.054,46

1 dipendente categoria D area economico-finanziaria

€ 31.245,63

TOTALE COSTO PIANO ASSUNZIONALE

€ 59.933,69

Sintesi Piano assunzionale in termini di costi: euro **€ 59.933,69**, inferiore alla capacità assunzionale massima pari ad euro **€ 64.993,86**;

Con tale capacità assunzionale il rapporto da D.M. negli anni 2021/2023 resta inferiore ai limiti massimi per la fascia demografica di appartenenza pari al 27,60% (vedi *allegato B*),

L'Ente avrebbe voluto procedere all'esecuzione del piano assunzionale descritto in precedenza nella prima parte dell'anno, tuttavia lo scoppio dell'emergenza sanitaria da Covid 19, proclamata il 31 di gennaio 2020, ha comprensibilmente ed inevitabilmente ritardato l'attività di programmazione dell'ente;

Pertanto le assunzioni previste nel presente piano non potranno che avvenire presumibilmente entro la fine del 2021, e avverranno per mobilità ex artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, tramite utilizzo graduatorie di altri enti, e solo in via residuale tramite concorsi;

Tale piano appare compatibile con il limite di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (vedi *allegato D*) e s.m.i. e con il Bilancio di previsione 2021/2023;

Sarà pertanto necessario confermare la dotazione organica già approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 24/09/2018;

Si sottolinea che, poiché per evidenti ragioni legate all'emergenza sanitaria come più sopra specificato, le assunzioni nel corso del 2021 avverranno nella seconda parte dell'anno, il costo del personale a Bilancio 2021 appare più basso e subirà una fisiologica ricrescita negli anni successivi garantendo comunque di restare sotto il limite assoluto della spesa del personale;

CONSIDERATO che il Comune di Sant'Elena non ha fatto ricorso alle tipologie di lavoro flessibile nel 2009 e nel triennio 2007/2009 la spesa per il lavoro flessibile era pari a euro 0,00;

VISTO l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 che prevede che *“salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione”*;

RITENUTO per le esigue dimensioni di questo ente, la difficoltà di attingimento graduatorie, i tempi non celeri per l'indizione di procedure concorsuali, le indiscutibili difficoltà di mantenimento delle strutture e di erogazione dei servizi, la non programmabile assenza e la situazione pandemica, ricorrere a quantificare la spesa dei contratti flessibili all'interno del parametro sopra richiamato (20%) in € 60.731,60 su base annua (importo corrispondente al costo di un Istruttore Amministrativo e/o Tecnico cat. giur. C1 a tempo pieno e indeterminato e di un Istruttore Direttivo cat. giur. D1 a tempo pieno e indeterminato, entrambi per un periodo massimo di 12 mesi) per far fronte a servizi essenziali, e comunque nel rispetto dei vincoli di finanza, nonché dei limiti imposti dall'art.1, comma 557 e ss, della L. n. 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento della spesa di personale”;

Si da atto che non risultano eccedenze di personale.

RILEVATO che 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), introduce dall'01/01/2012 l'obbligo 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 e si prende atto che non risultano situazioni di eccedenze di personale;

CONSIDERATO pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA quindi la necessità di prevedere per il triennio 2021 – 2022 - 2023, 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 2021 - TEMPO INDETERMINATO

1 dipendente categoria C area economico-finanziaria	€ 28.688,06
1 dipendente categoria D area economico-finanziaria	€ 31.245,63
TOTALE COSTO PIANO ASSUNZIONALE	€ 59.933,69

ANNO 2022 - TEMPO INDETERMINATO

In vigore dell'attuale normativa;

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.
- Non si prevedono di conseguenza nuove assunzioni;

ANNO 2023 - TEMPO INDETERMINATO

In vigore dell'attuale normativa;

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.
- Non si prevedono di conseguenza nuove assunzioni;

VISTO che il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2021- 2022- 2023 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla richiamata Circolare M.E.F. n. 9 del 2006;

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;

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, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

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

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile dei Servizi finanziari ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 *allegato sub E*);

SI PROPONE

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate.

1. Di approvare il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2021/2023 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa di personale, i seguenti inserimenti:

ANNO 2021 - TEMPO INDETERMINATO

1 dipendente categoria C area economico-finanziaria;

1 dipendente categoria D area economico-finanziaria;

ANNO 2022 - TEMPO INDETERMINATO

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.
- Non si prevedono nuove assunzioni;

ANNO 2023 - TEMPO INDETERMINATO

- Non si prevedono collocamenti di personale a riposo con data certa.
- Non si prevedono nuove assunzioni;

2. Di dare atto che la spesa derivante dal piano di cui sopra sia compatibile con i vigenti vincoli di legge, con riferimento sia ai nuovi criteri sanciti dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, in tema di contenimento della spesa di personale, come di evince dall'*allegato "A"*, sia ai criteri consolidati di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e s.m.i;

3. Di approvare il calcolo della capacità assunzionale per il triennio 2021/2023 *allegato sub A) e B)* alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che è conforme ai sensi della normativa vigente per il triennio 2021/2023;

4. Di confermare la "dotazione organica" approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 24/09/2018, prendendo contestualmente atto che non vi sono eccedenze di personale;

5. Di stabilire che il presente provvedimento sarà allegato al Bilancio di Previsione finanziario 2021/2023;

6. di dare mandato agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze a temporanee o non prevedibili mediante contratti a tempo determinato nel limite della spesa a tal fine dedicata di cui all'art. 9 della Legge n. 122/2010 come determinata in premessa pari al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;

7. Di dare atto altresì che la presente deliberazione di fabbisogni del personale è adottata previo parere favorevole del Revisore dei conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, allegato al presente atto;

8. Di dare infine atto che la presente deliberazione è stata trasmessa alle parti sindacali, quale informazione preventiva.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA/CONTABILE

Visto l'art. 49 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i.

Esaminata la proposta di delibera da sottoporre alla Giunta Comunale relativa all'oggetto di cui sopra
ESPRIME PARERE: **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica della stessa.

Data: **IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA/CONTABILE**
Luigino QUARANTIN

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA/CONTABILE

Visto l'art. 49 del D.Lgs 18 agosto 2000 n.267 e s.m.i.

Esaminata la proposta di delibera da sottoporre alla Giunta Comunale relativa all'oggetto di cui sopra
ESPRIME PARERE: **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile della stessa.

Data: **IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA/CONTABILE**
Luigino QUARANTIN

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione così come sopra esposta.

Visti i pareri del responsabile del servizio interessato e del responsabile di ragioneria, conseguiti secondo quanto prescritto dall'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Dopo breve discussione d'intesa sull'argomento e non essendovi da registrare alcuna osservazione e/o integrazione della suddetta proposta.

Con voti favorevoli unanimi così espressi dai n.3 componenti la Giunta presenti alla trattazione e votazione del presente argomento, accertata dal Segretario comunale:

- N. 2 favorevoli in presenza (Padovan Renato e Businarolo Valentina)
- N. 1 favorevoli in videoconferenza (Barbetta Emanuele)

DELIBERA

1. Di far propria la proposta di deliberazione nella sua formulazione integrale, ovvero senza alcuna modificazione od integrazione.

La Giunta comunale data la volontà di concludere tempestivamente il procedimento, con ulteriore votazione in forma palese,

- N. 2 favorevoli in presenza (Padovan Renato e Businarolo Valentina)
- N. 1 favorevoli in videoconferenza (Barbetta Emanuele)

espressi dai componenti presenti e votanti, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL.