



COMUNE DI GIRASOLE

PROVINCIA DI NUORO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 18 del 20/01/2021	OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2021-2023 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
---	--

L'anno **duemilaventuno** il giorno **venti** del mese di **gennaio** alle ore **16:30** nella sala delle adunanze del Comune, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	CONGIU GIANLUCA	Si	
Vice Sindaco	PIRAS LODOVICO	Si	
Assessore	MURGIA LUCIA	Si	
Assessore	FANNI CHIARA STELLA		Si
Assessore	DEMURTAS VALENTINA	Si	

Presenti: **4**

Assenti: **1**

Risultato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza **Dott. Congiu Gianluca** nella sua qualità di **Sindaco**.

Assiste il **Segretario Comunale, Dott.ssa Busia Giovannina**.

LA GIUNTA COMUNALE

Si da atto che la presente seduta viene svolta in modalità telematica tramite piattaforma Whatsapp tramite collegamento con il Segretario Comunale

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. vo 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. 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;

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.»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM del 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del D.L.90 del 24/6/2014, conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11-9-2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Preso atto che il D.M del 17/03/2020, all'art. 4 dispone che 1. *In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2;*

Considerato che il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato – da ultimo CdC Campania n. 111 del 27/07/2020)

Rilevato che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021 - 2023 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2017, 2018 e 2019, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2019 e per il FCDE il bilancio di previsione 2019/2021, dato assestato anno 2019;

Preso atto che prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art.4 del Decreto 17 marzo 2020, corrisponde per il comune di Girasole, avendo una popolazione al 31.12.2020 di 1320 abitanti, al valore indicato per i Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti nella percentuale del 28,60%;

Che, per quanto sopra detto, inseguito ai conteggi effettuati (Vedi allegato A, unito al presente atto, calcolo della capacità assunzionale) secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 17,44%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *"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, (...) 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"*.

Considerato inoltre che per effetto dell'art. 5, in sede di applicazione per l'anno 2021, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018 (29% per il 2021);

Rilevato pertanto, che il Comune di Girasole dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a €. 104.107,95, fino alla concorrenza del limite sopra citato (allegato A calcolo della capacità assunzionale);

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta, pertanto, quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere, altresì, indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.

Atteso che il limite di spesa teorica potenziale massima, nell'ambito del tetto di spesa consentito dalla legge, previsto nell'articolo 1, comma 557 della L. 296/2006, ossia media del triennio 2011-2013, è attualmente rappresentato, per i Comuni, dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, data dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2 del d.l.34/2019 e dal D.M del 17.03.2020;

Ravvisata la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2021-2023;

Considerato che risulta necessario, prima di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale, aggiornare altresì, la dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, ossia di valore finanziario;

Richiamata la delibera della Giunta Comunale n. 62 del 29/11/2019 con la quale è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 come segue:

Anno 2020

- concludere la mobilità interna di categoria C da assegnare al Servizio demografico, in modo da garantire la prosecuzione del servizio all'utenza;
- attivare e concludere la procedura per l'assunzione, resosi disponibile a seguito della mobilità interna, di n.1 unità categoria C posizione economica C1, a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato previo espletamento, in conformità a quanto previsto dagli artt. 30, comma 2 bis, e 34 bis del D. Lgs. n. 165/200, delle procedure di mobilità e in caso di esito negativo mediante concorso pubblico per titoli ed esami;
- inizio e conclusione delle procedure di assunzione di n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3, posizione economica B3 a tempo parziale (max 32 ore settimanali) e indeterminato previo espletamento, in conformità a quanto previsto dagli artt. 30, comma 2 bis, e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, delle procedure di mobilità e in caso di esito negativo mediante concorso pubblico per titoli ed esami;

Anno 2021 e 2022

- alla data odierna non sono previste assunzioni;

Rilevato che l'Ente ha provveduto ad avviare la procedura concorsuale mediante pubblicazione del bando di

concorso;

Dato atto che a seguito della deliberazione sopra riportata nel 2020 si è proceduto:

1. alla conclusione della mobilità interna con la copertura del posto dell'ufficiale d'anagrafe resosi disponibile a seguito di collocamento a riposo;
2. all'avvio delle procedure concorsuali per:
 - n. 1 unità categoria C posizione economica C1;
 - n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3;

procedure concorsuali pubbliche e private, che a causa dell'emergenza sanitaria in corso, per Covid-19, sono state sospese e da ultimo prorogata fino al 15 febbraio 2021, con il DPCM n. 2 del 14.01.2021;

Preso atto pertanto che, in applicazione dei DPCM susseguitesisi nel tempo, l'iter procedimentale relativo all'espletamento dei concorsi, sono in standby e non ancora conclusi, in attesa dello sblocco;

Dato atto, altresì, che nella attuale dotazione organica dell'Ente sono presenti due dipendenti, con qualifica di Istruttore Amministrativo Contabile, Cat. C, posizione economica C2, part-time (all'88,88%), assunti a tempo indeterminato in data 08/06/2009, incardinati nel Servizio Economico Finanziario e Amministrativo;

Vista la continua evoluzione della pubblica amministrazione e i continui e maggiori adempimenti che ne derivano;

Rilevata la necessità, per rendere maggiormente operativi e funzionali i servizi dell'Ente, procedere all'assunzione di nuovo personale, trasformando il rapporto di lavoro da part time a full time delle 2 unità assunte a tempo indeterminato in data 08/06/2009;

Ritenuto opportuno procedere, in applicazione del nuovo calcolo di capacità assunzionale per il 2021 nel rispetto della normativa sopra richiamata, a trasformare il rapporto di lavoro, da part time a full time con decorrenza dall'01/02/2021, con un incremento orario da 32 ore settimanali a 36 ore settimanali (tempo pieno) dei due dipendenti sopra richiamati, inquadrati nel profilo di Istruttore amministrativo contabile a tempo indeterminato cat. C, pozione economica C2 ;

Precisato che tale operazione, che si configura quale nuova assunzione, determina un incremento della spesa del personale quantificata, per il 2021, in € 5.597,80 (al netto degli oneri relativi al rinnovo del CCNL);

Considerato che l'incremento dell'orario dei dipendenti assunti a tempo indeterminato, ora in part time costituisce un aumento definitivo delle spese di personale, incidendo in maniera permanente sul rispetto della c.d. media del triennio, di cui al comma 557, sul rispetto degli equilibri di bilancio e sul nuovo rapporto delle spese di personale sulle entrate correnti, così come stabilito dal D.L. 30.04.2019 n° 34, convertito nella Legge 28 giugno 2019, n. 58, e che pertanto, anche ai fini del rispetto del valore soglia del 28,60%, di cui al D.M. del 17.03.2020;

Rilevato che, per espressa previsione normativa, la maggiore spesa quantificabile per l'anno 2021 in Euro 5.597,80 a seguito della trasformazione del rapporto di lavoro dei due dipendenti, da part time in full time, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

Richiamata, a tal proposito, la deliberazione n. 164/2020 della Corte dei Conti Lombardia la quale, rispondendo ad un quesito in materia, precisa che "permane, a carico del Comune, l'obbligo di rispettare i limiti di spesa fissati, a seconda della fascia demografica, dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 e che, qualora il comune che sia in regola con i predetti limiti proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa contratta per queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dai predetti commi 557 quater e 562".

Ritenuto pertanto di aggiornare il fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, secondo il seguente programma:

Anno 2021

- conclusione della procedura per l'assunzione, di n. 1 unità categoria C posizione economica C1, a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato previo espletamento, in conformità a quanto previsto dagli artt. 30, comma 2 bis, e 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001, del concorso pubblico per titoli ed esami;
- conclusione delle procedure di assunzione di n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3, posizione economica B3 a tempo parziale (max 32 ore settimanali) e indeterminato previo espletamento, in conformità a quanto previsto dagli artt. 30, comma 2 bis, e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, del concorso pubblico per titoli ed esami;
- la trasformazione, con decorrenza dal 01/02/2021, di due rapporti di lavoro a tempo indeterminato part time in rapporti di lavoro a tempo indeterminato full time, con profilo di Istruttore amministrative contabile a tempo indeterminato cat. C, pozione economica C2;
- proroga Contratto di Lavoro del dipendente assunto in qualità di Istruttore di Vigilanza mediante selezione pubblica a tempo pieno e determinato, nelle more dell'espletamento della suddetta procedura concorsuale;
- prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della

normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

Dato atto, che le assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, sono state effettuate 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;

Riscontrato che nel Comune di Girasole tale limite viene rispettato in quanto la spesa per il lavoro flessibile sostenuta per tale finalità nel 2009 è stata quantificata in €. 174.000,00 e la somma prevista per la proroga del contratto dell'agente di polizia municipale per mesi 3 è contenuta all'interno della media del triennio quantificata in €.316.328,47 e la spesa del personale presunta per l'anno 2021 è pari a €. 262.000,00;

Dato atto che il margine di spesa derivante dall'aggiornamento del Piano del fabbisogno, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 316.328,47, e che la spesa di personale di cui al c.557 dell'art. 1 della L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2021-2023 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 1 comma 475 della legge 232/2016 impone il conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, pena l'impossibilità di assumere nell'anno successivo al mancato conseguimento;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- per l'anno 2019 è stato conseguito il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243;
- con propria delibera n. 62 del 29.11.2019, è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 71 in data. 29/11/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2020/2022 epiano degli obiettivi e della performance;

Considerato che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare il fabbisogno di personale alle nuove esigenze dell'ente, per il triennio 2021-2023, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Girasole nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato B);

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi del combinato disposto dall'art. 49 e 147 bis, comma 1 del TUEL;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 17,44%
- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del limite massimo di spesa previsto dall'art. 5 del DPCM citato, è pari a €. 104.107,95;

2) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato B);

3) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023, prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa;

4) di dare atto che il programma delle assunzioni mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020;

5) di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

6) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

7) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni di personale 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 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 indeterminato di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

9) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

Il presente verbale, letto ed approvato, viene così sottoscritto.

Sindaco Dott. Congiu Gianluca	Segretario Comunale Dott.ssa Busia Giovannina
---	---

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, il Responsabile del Servizio esprime parere **Favorevole** sulla regolarità tecnica del presente atto deliberativo, secondo il combinato disposto degli articoli 49 e 147 bis, comma 1 del Decreto Legislativo 267/2000 e ss.mm.ii.

Il Responsabile del Servizio
Dott.ssa Maria Nina Murredda

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, il Responsabile del Servizio Finanziario esprime parere **Favorevole** sulla regolarità contabile del presente atto deliberativo, in quanto lo stesso ha riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente secondo il combinato disposto degli articoli 49 e 147 bis, comma 1 del Decreto Legislativo 267/2000 e ss.mm.ii., con la seguente motivazione: .

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Dott.ssa Maria Nina Murredda

Visti gli atti d'ufficio, si

CERTIFICA

che la presente deliberazione diventa esecutiva in data **20/01/2021** perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L. n. 267/2000).

Girasole, 28/01/2021

Segretario Comunale
Dott.ssa Busia Giovannina

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

SI ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on-line del Comune per rimanervi 15 giorni consecutivi a partire dal **28/01/2021** (art. 124 T.U.E.L. n. 267/2000)

Girasole, 28/01/2021

Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Busia Giovannina

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Girasole, _____

Il Responsabile del Servizio
f.to Dott.ssa Maria Nina Murredda