

# COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

(Provincia di Udine)

---

## Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO:** Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2019/2021. Verifica delle eccedenze di personale e ridefinizione della dotazione organica dell'Ente

---

Inviata al Comitato Regionale di Controllo il \*\*\*\*\*

Prot. n°

---

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **quattordici** del mese di **febbraio** alle ore **17:30** nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta con avvisi dati ai singoli assessori, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano :

VENCHIARUTTI ANDREA	SINDACO	P
MORO ROBERTA	VICESINDACO	P
VIDONI ANDREA	ASSESSORE	P

Partecipa il Segretario Comunale **COIZ DR. MARCO**

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il sig. **VENCHIARUTTI ANDREA** nella sua qualità di **SINDACO** ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

Proposta di deliberazione: **Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Magnano in Riviera triennio 2019/2021. Verifica delle eccedenze di personale e ridefinizione della dotazione organica dell'Ente**

### **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

**PREMESSO** che, ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs 267/2000 e dell'art. 6 del D. Lgs. 165 del 2001, gli Enti Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;

**RICHIAMATO** l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 il quale prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle situazioni di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, disponendo il divieto di effettuare assunzioni a qualsiasi titolo in caso di incapienza;

#### **VISTI:**

- l'art. 89 del Decreto Legislativo n. 267/2000 il quale prevede, al comma 5, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- la legge regionale n. 8 del 15 aprile 2005 la quale prevede all'art. 17 che "...i comuni..provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, nei limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità e crescita, definiti dalla regione, ..";

**RICHIAMATO** l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale stabilisce che 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 e che detto piano indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, 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;

**PRECISATO** che ai sensi del comma 3 del predetto articolo, in sede di definizione del piano dei fabbisogni, 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 e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

**DATO ATTO** che ai sensi del comma 6 del succitato art. 6 "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.";

**CONSIDERATO** che le predette linee di indirizzo sono state adottate con Decreto della Presidenza del Consiglio – Funzione pubblica 8 maggio 2018;

**DATO ATTO** che le linee guida sopra citate confermano che per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima sulla quale modulare i fabbisogni di personale consiste nel limite di spesa di personale consentito dalla legge;

#### **RICORDATO** che:

- ai sensi dell'art. 22 della legge regionale 17 luglio 2015 n. 18 gli enti locali assicurano il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio di uno specifico triennio;

- l'art. 6, comma 16, della legge regionale n. 33 del 2015 ha individuato nel triennio 2011/2013 il triennio cui fare riferimento per gli anni dal 2016 al 2018;

- l'art. 9, comma 6 della legge regionale 28 del 2018 ha confermato, a decorrere dall'anno 2019, il triennio 2011/2013 quale triennio cui fare riferimento per il contenimento della spesa di personale;

- che, in relazione all'impiego delle forme di lavoro flessibile vige altresì il limite di spesa dettato dall'art. 9, comma 28, del D. L. 78/2010 che, per gli Enti che rispettano le norme sul contenimento della spesa del personale, è pari al 100% della spesa sostenuta a pari titolo nell'anno 2009;

- che la L.R. 18 del 2016 all'art. 56 prevede al comma 19: "La Regione, le UTI e i Comuni partecipanti alle medesime e i comuni non partecipanti alla Unioni territoriali possono procedere, per gli anni 2017, 2018 e 2019, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale, ivi compreso per il solo anno 2019 anche quello dirigente, nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i Comuni partecipanti alle medesime, il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei

Comuni che partecipano all'UTI";

- che l'art. 56 comma 20 ter il quale dispone che le UTI e i Comuni possono procedere, in deroga alle previsioni di cui ai commi 19 e 20, per gli anni 2018 e 2019, ad assunzioni di personale della polizia locale anche oltre il limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale;

**RILEVATO** che il Comune di Magnano in Riviera è ente non aderente all'Unione Intercomunale Territoriale del Torre costituita ai sensi della legge regionale 12 dicembre 2014, n. 26 e successive modificazioni ed integrazioni nel cui ambito territoriale risulta essere collocato ai sensi dell'allegato c-bis della medesima L.R. 26/2014;

**RICHIAMATE** le proprie precedenti deliberazioni di Giunta comunale:

- n. 95 del 14/12/2017 con la quale in sede di approvazione del Piano triennale di fabbisogno del personale 2018/2020 si era statuito di provvedere alla copertura dei posti che si fossero resi vacanti nel triennio mediante procedura di mobilità all'interno del Comparto Unico del Pubblico Impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia essendo la medesima a saldo assunzionale neutro;

- n. 47 del 07 giugno 2018 con la quale in sede di modifica del Piano triennale di fabbisogno del personale 2018/2020 si è statuito di provvedere:

1) all'assunzione nel corso del 2018 di un Istruttore Direttivo Tecnico cat. D, posizione economica D1, a tempo indeterminato part-time al 50% da inserire nell'Area Tecnica mediante utilizzo di apposite graduatorie aperte nell'ambito degli Enti del Comparto Unico del Pubblico Impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;

2) di esperire apposita procedura di mobilità all'interno del Comparto Unico del Pubblico Impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia per la copertura del posto di operatore di Polizia locale che si verrà a rendere vacante dal 01 luglio 2017, a tal fine prevedendo che la posizione massima da ricoprire sia quella del PLA;

- n. 81 del 08.11.2018 con la quale in sede di modifica del Piano triennale di fabbisogno del personale 2018/2020 si era statuito ad integrazione di quanto previsto con la precedente Deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 14/12/2017 e con la precedente Deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 07 giugno 2018, di provvedere:

1) alla modifica della dotazione organica e struttura organizzativa del Comune di Magnano in Riviera prevedendo la figura di un operatore di Polizia Locale cat. PLB in luogo di quella di PLA;

2) in conseguenza di quanto sopra, alla copertura nel corso del 2018 del posto di Operatore di Polizia Locale cat. PLB a tempo indeterminato full time da inserire nell'Area Vigilanza mediante procedura di mobilità all'interno del Comparto Unico del Pubblico Impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e, in caso di esito negativo di tale procedura, mediante utilizzo di apposite graduatorie aperte nell'ambito degli Enti del Comparto Unico del Pubblico Impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;

**PRESO ATTO** quindi che la dotazione organica dell'Ente, come risultante dalla precedente programmazione del fabbisogno del personale su indicata, è la seguente:

	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	DOTAZIONE ORGANICA	UFFICI
1	Area Amministrativa, demografica, statistica e promozionale	n. 1 di Categoria D n. 2 di Categoria C	- Segreteria / Affari generali - Rappresentanza - Biblioteca - Commercio - Cultura e Sport - Servizi Demografici
2	Area Economico-Finanziaria e Tributi	n. 1 di Categoria D n. 2 di Categoria C	- Programmazione/Bilancio - Economato / Personale - Tributi - Assistenza - Assistenza scolastica
3	Area Tecnica e Tecnico-manutentiva	n. 1 di Categoria D n. 1 di Categoria C n. 3 di Categoria B	- OO.PP. / Patrimonio - Servizio manutentivo - Urbanistica / Edilizia privata - ufficio ambiente
5	Area Vigilanza	n. 1 di Categoria PLB	- ufficio vigilanza

	Totale Aree: 4	Totale dipendenti previsti in dotazione organica: 12	
--	----------------	--	--

**PRESO ATTO** che nell'ambito della dotazione organica suddetta risultano vacanti:

- n. 1 posto di categoria D Istruttore Direttivo Amministrativo nell'Area Amministrativa, demografica, statistica e promozionale a seguito di mobilità di comparto a decorrere dal 01/02/2019 presso la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia;
- n. 1 posto di categoria PLB a seguito della cessazione per quiescenza dell'operatore di Polizia Locale avvenuta nel corso del 2018;

**CONSIDERATO** che nell'anno 2019 si renderanno presumibilmente vacanti a seguito di quiescenza di personale:

- n. 1 posto di categoria C profilo Istruttore Amministrativo assegnato all'Area Amministrativa, demografica, statistica e promozionale;
- n. 1 posto di categoria C profilo Istruttore Tecnico presso l'Area Tecnica e Tecnico-manutentiva;

**PRECISATO** che alla data odierna non si è a conoscenza di ulteriori cessazioni di personale per il triennio 2019/2021, riservandosi peraltro di ridefinire il piano triennale delle assunzioni in relazione alle eventuali dimissioni per pensionamento che potrebbero essere presentate in base alle particolari previsioni normative (quota 100 o opzione donna);

**RILEVATO** inoltre che il valore medio della spesa di personale nel triennio 2011/2013 è pari ad € 548.034, così come certificato nel modello 5 bis relativo al pareggio di bilancio e che il budget per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2019 del Comune di Magnano in Riviera ammonta da Euro 103.236,23;

**DATO ATTO** inoltre che, alla data odierna, a seguito della cessazione per mobilità di comparto presso la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia dell'unità di personale categoria D, Istruttore Direttivo Amministrativo, risulta essere instaurato a favore del Comune di Magnano in Riviera un comando riferito al medesimo personale sino al 30.06.2019 per n.18 ore di lavoro settimanale intra orario;

**CONSIDERATO** che nel corso del 2018 si è provveduto alla copertura del posto resosi in precedenza vacante nell'Area Tecnica e Tecnico Manutentiva di Istruttore Direttivo Tecnico cat D, mediante assunzione da valida graduatoria con stipulazione di un contratto part-time al 50% e che il dipendente assunto ha avanzato richiesta di estensione del proprio orario di lavoro a 24 ore settimanali pari al 66,67% dell'orario a tempo pieno;

**RITENUTO** di accogliere la richiesta di estensione dell'orario di lavoro su indicata e che tale estensione debba essere imputata nel limite del budget assunzione previsto per le assunzioni a tempo indeterminato;

**CONSIDERATO** di prevedere, nel limite del budget assunzionale suddetto, quale programmazione per il fabbisogno del personale del Comune di Magnano in Riviera per l'anno 2019:

- la copertura del posto di Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, full time, Area Amministrativa, attualmente vacante, mediante il previo esperimento di procedure di mobilità di comparto ed, in caso di esito negativo, mediante assunzione con scorrimento di valide graduatorie nell'ambito del comparto del pubblico impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ovvero mediante apposita procedura concorsuale;
- la copertura del posto di Istruttore Amministrativo cat. C, full time, Area Amministrativa, che si renderà vacante nel corso del 2019 a seguito di quiescenza, mediante il previo esperimento di procedure di mobilità di comparto ed, in caso di esito negativo, mediante assunzione con scorrimento di valide graduatorie nell'ambito del comparto del pubblico impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ovvero mediante apposita procedura concorsuale;
- la copertura del posto di Istruttore Amministrativo cat. C, full time, Area Tecnica, che si renderà vacante nel corso del 2019 a seguito di quiescenza, mediante esperimento di procedure di mobilità di comparto;
- la copertura del posto di Operatore di Polizia Locale cat. PLB, full time, Area Vigilanza, attualmente vacante, mediante il previo esperimento di procedure di mobilità di comparto ed, in caso di esito negativo, mediante assunzione con scorrimento di valide graduatorie nell'ambito del comparto del pubblico impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ovvero mediante apposita procedura concorsuale - risultando per tale figura possibile l'assunzione in deroga ai budget assunzionali ai sensi dell'art. 56 comma 20 della L.R. 18/2016;
- l'estensione dell'orario di lavoro dell'Istruttore Direttivo Tecnico cat D a 24 ore settimanali pari al 66,67% dell'orario a tempo pieno;

**PRECISATO** che la spesa di personale prevista per l'anno 2019 comprensiva delle assunzioni di personale disposti con il presente atto, non supera il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013;

**RICHIAMATI** inoltre i seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle

assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:

- adozione del programma triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001);
- dichiarazione annuale da parte dell'Ente, con apposito atto ricognitivo dell'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza (art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001);
- approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198/2006;
- obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009);
- adozione del Piano delle Performance previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e applicato nella Regione Friuli Venezia Giulia con la L.R. n. 18/2016;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016;

**DATO ATTO**, rispetto agli obblighi sopra riportati, che:

- si attesta l'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza;
- per quanto riguarda la situazione finanziaria risulta che:
  - a) l'Ente ha conseguito gli obiettivi di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2017 fissati dalla normativa regionale (art. 19 L.R. 17 luglio 2015, n. 18) e risulta in posizione di rispetto delle disposizioni in merito al contenimento della spesa di personale previste dalla normativa regionale (art. 22 L.R. 17 luglio 2015, n. 18);
  - b) gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2019 – pluriennale 2019-2021 in fase di approvazione sono iscritti in coerenza con il rispetto delle regole sopraindicate;
  - c) il rendiconto 2017 approvato dal Consiglio comunale ha evidenziato un avanzo di amministrazione;
- il piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 risulta approvato;
- l'Amministrazione risulta in regola con l'obbligo di certificazione di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009;
- il Piano della performance 2018/2020 è stato approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale;
- con riferimento agli obblighi di approvazione nei termini del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016, il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quanto non viene adempiuto l'obbligo violato;

**DATO ATTO** che verrà data informazione del presente atto alle RSU locali e alle OO.SS. territoriali;

**DATO ATTO** che il parere dall'Organo di Revisione contabile verrà reso sul DUP successivamente all'approvazione da parte della Giunta comunale;

**VISTO** il D.Lgs. 165/2011 e s.m.i.;

**VISTO** il D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008;

**VISTA** la circolare 2/2008 del 11.3.2008 del Dipartimento della Funzione pubblica che chiarisce la distinzione tra rapporti di lavoro subordinato e lavoro autonomo;

**VISTO** il CCRL vigente;

**PRESO ATTO** che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 – Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli EE.LL. e s.m.i.;

**VISTI** i pareri espressi ai sensi dell'art 49 del D.Lgs. 267/2000 ed il parere reso dal Revisore di Conti;

### **PROPONE**

1. di dare atto che nel Comune di Magnano in Riviera non vi sono eccedenze di personale, né personale in soprannumero;
2. di confermare per l'effetto di quanto sopra, ai sensi dell'art. 6 del D. lgs. 165/2001, la dotazione organica composta da n. 12 unità di personale come di seguito indicata:

	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	DOTAZIONE ORGANICA	UFFICI
1	Area Amministrativa, demografica, statistica e promozionale	n. 1 di Categoria D (vacante) n. 2 di Categoria C	- Segreteria / Affari generali - Rappresentanza - Biblioteca - Commercio - Cultura e Sport - Servizi Demografici
2	Area Economico-Finanziaria e Tributi	n. 1 di Categoria D n. 2 di Categoria C	- Programmazione/Bilancio - Economato / Personale - Tributi - Assistenza - Assistenza scolastica
3	Area Tecnica e Tecnico-manutentiva	n. 1 di Categoria D n. 1 di Categoria C n. 3 di Categoria B	- OO.PP. / Patrimonio - Servizio manutentivo - Urbanistica / Edilizia privata - ufficio ambiente
5	Area Vigilanza	n. 1 di Categoria PLB (vacante)	- ufficio vigilanza
	Totale Aree: 4	Totale dipendenti previsti in dotazione organica: 12	

3. di prevedere nel corso del 2019, nei limiti del budget assunzionale disponibile:

- la copertura del posto di Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, full time, Area Amministrativa, attualmente vacante, mediante il previo esperimento di procedure di mobilità di comparto ed, in caso di esito negativo, mediante assunzione con scorrimento di valide graduatorie nell'ambito del comparto del pubblico impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ovvero mediante apposita procedura concorsuale;
- la copertura del posto di Istruttore Amministrativo cat. C, full time, Area Amministrativa, che si renderà vacante nel corso del 2019 a seguito di quiescenza, mediante il previo esperimento di procedure di mobilità di comparto ed, in caso di esito negativo, mediante assunzione con scorrimento di valide graduatorie nell'ambito del comparto del pubblico impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ovvero mediante apposita procedura concorsuale;
- la copertura del posto di Istruttore Amministrativo cat. C, full time, Area Tecnica, che si renderà vacante nel corso del 2019 a seguito di quiescenza, mediante esperimento di procedure di mobilità di comparto;
- la copertura del posto di Operatore di Polizia Locale cat. PLB, full time, Area Vigilanza, attualmente vacante, mediante il previo esperimento di procedure di mobilità di comparto ed, in caso di esito negativo, mediante assunzione con scorrimento di valide graduatorie nell'ambito del comparto del pubblico impiego della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ovvero mediante apposita procedura concorsuale - risultando per tale figura possibile l'assunzione in deroga ai budget assunzionali ai sensi dell'art. 56 comma 20 della L.R. 18/2016;
- l'estensione dell'orario di lavoro dell'Istruttore Direttivo Tecnico cat D a 24 ore settimanali pari al 66,67% dell'orario a tempo pieno;

4. di dare atto che alla data odierna non si è a conoscenza di ulteriori cessazioni di personale per il triennio 2019/2021;

5. che la copertura a tempo indeterminato di eventuali ulteriori posti che si rendessero vacanti nel triennio di riferimento verrà definita con ulteriori e successivi atti di programmazione in relazione agli effettivi fabbisogni di personale, riservandosi peraltro di ridefinire il presente piano anche in relazione alle eventuali dimissioni per pensionamento che potrebbero essere presentate;

6. di dare atto che la spesa di personale anno 2019 comprensiva delle assunzioni di personale disposti con il presente atto, non supera il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013;

7. di precisare che il presente atto confluirà nel Documento unico di Programmazione;

8. di inoltrare la presente alle OO.SS. alla RSU per la dovuta informativa sindacale.

Con separata votazione,

**propone**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 21/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTA** la suesposta proposta di deliberazione;

**VISTO** il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

**VISTA** la L.R. 21/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

**VISTI** i pareri favorevoli espressi dai responsabili dei servizi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

Unanime nel voto favorevole, astenuti e contrari nessuno

### **DELIBERA**

di approvare la suesposta proposta di deliberazione.

Data l'urgenza, unanime nel voto reso in distinta votazione (astenuti e contrari nessuno)

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 21/2003 come sostituito dall'art. 17, c. 12, lett. a) della L.R. 17/04, dando atto che è rappresentata la maggioranza dei componenti l'organo deliberante.

---

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente  
VENCHIARUTTI ANDREA

Il Segretario Comunale  
COIZ DR. MARCO

---

*Atto firmato digitalmente D.Lgs. 82/2005*