

ORIGINALE



COMUNE DI MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA

DELIBERAZIONE N. 179

in data: 30.11.2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025.
VERIFICA ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA. APPROVAZIONE.**

L'anno **duemilaventidue** addì **trenta** del mese di **novembre** alle ore **16:00** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.
All'appello risultano:

Cognome e Nome	Incarico	Presente/Assente
CERRI SANDRO	SINDACO	P
FIORINI ALBERTO	VICE SINDACO	P
SARPERI YURI	ASSESSORE	P

Totale presenti 3

Totale assenti 0

Assiste il Segretario Comunale Sig. **Dr. ANDREA MARTELLI** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del Dlgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del Dlgs. 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;
- in base all'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/1999;
- l'art. 91 del Dlgs. n. 267/2000, riprende le disposizioni di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 in ordine alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, finalizzata a una riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 6 del Dlgs. n. 165/2001 prevede 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. 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. 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;
- l'art. 89 del Dlgs. 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;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del Dlgs. n. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni

programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

Viste le linee di indirizzo 8.5.2018 per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle pubbliche amministrazioni, approvate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, pubblicate il 27 luglio 2018 sulla Gazzetta Ufficiale n.173, che, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *"... 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"* (art.4 comma 2); b) *"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"* (art.4, comma 3); c) *"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge"*;

Visto l'art. 33 del Dlgs. n. 165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste*

dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

Dato atto che in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all’art. 33 del Dlgs n. 165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili di Area, depositate in atti;

Visto l’art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, Dl. n. 34/2019; convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019, secondo cui *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle ‘unioni dei comuni’ ai sensi dell’articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l’assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri*

possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, che trova applicazione per i comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Considerato che:

- l'art. 1 del Dm. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.
- ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
 - a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del Dlgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
 - b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto quanto indicato dalla Circolare UGM-FP n. 1374 del 18.6.2020, riguardo ai Comuni, come Montecatini Val di Cecina, che rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia definito dall'art. 4 del DPCM 17.3.2020 (tabella 1):

- i Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale 2018 in misura non superiore al valore soglia della tabella 2, fermo restando il rispetto del valore soglia di cui alla tabella 1;
- i valori percentuali riportati in tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;
- la limitazione alla dinamica di crescita della spesa di personale sopra rappresentata può essere derogata e, quindi, superata, laddove i Comuni abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (cosiddetti resti assunzionali), ma sempre nel rispetto del limite massimo consentito dal valore soglia di tabella 1 di riferimento;
- le facoltà assunzionali residue nei 5 anni precedenti al 2020, possono essere utilizzate fino al 2024;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021 (Allegato A-1);

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021

€. 652.373,76

_____ =23,11%

Media entrate netto FCDE

€. 2.823.043,28

Visto l'art. 3 del Dm. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, i comuni sono suddivisi in fasce demografiche;

Dato atto che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera b), avendo n. 1.681 abitanti.

Verificato che l'Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera b) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 23,11%, si colloca nella fascia dei comuni virtuosi, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella (28,6%);

Considerato che lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella) – (meno) Spese di personale 2021 = €. **155.016,62**

Tenuto conto che il Legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 (€ 734.288,02) * Valore calmierato Tabella 2 Dm. per fascia demografica ente (34%) = € 249.657,93.

Dato atto che a seguito delle suddette verifiche l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, per cui il Comune può procedere ad assunzioni entro il valore dell'incremento teorico individuato entro lo spazio finanziario di € **155.016,62**.

Rilevato che il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del Dm. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza e che le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

Considerato che le assunzioni di personale a tempo indeterminato disposte nel corso degli anni 2020 e 2021 e quelle programmate per il 2022 e nel triennio 2023-2025, sono intese sostanzialmente a coprire il turn-over e che, quindi, non comportano lo specifico incremento della spesa di personale intesa ai sensi dell'art. 5 del Dm. 17.3.2020;

Visto che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Dm. 17.3.2020, la maggior spesa di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa ex art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006;

Considerato che, come indicato dall'art. 3, comma 8, della legge 19.6.2019, n. 56, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31.12.2024 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni, possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

Vista la deliberazione di Giunta n. 1 del 12/01/2022, di approvazione del PEG/piano performance del triennio 2022 – 2024 e tenuto in debito conto di tali obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, al fine elaborare il presente piano dei fabbisogni del personale;

Considerato che:

- nell'anno 2021 si sono verificate le seguenti cessazioni:
 - n. 1 dipendente Cat. D – Posizione Economica D4, con profilo di “Farmacista” a far data dal 18/08/2021;
- nell'anno 2022 si sono già verificate le seguenti cessazioni di personale:
 - o n. 1 dipendente Cat. B – Posizione Economica B7, con profilo di “Collaboratore Amministrativo”, a far data dal 31/01/2022;
 - o n. 1 dipendente cat. C. – Posizione Economica C1, con profilo “Istruttore Amministrativo”, part-time 50%, a far data dal 29/04/2022;
- sono previste ulteriori cessazioni negli anni 2023-2024: in particolare n. 1 dipendente Cat. B – Posizione Economica B7, con profilo di “Collaboratore Tecnico”, a far data dal 01/05/2023 ed altre con particolare riferimento all'area tecnica per le quali a breve saranno noti i tempi di decorrenza;

Visto che per il combinato disposto dell'art. 107 e dell'art. 109 del Dlgs. n. 267/2000, dell'art. 4, comma 2 e dell'art. 17, comma 1, lettera d) bis, del Dlgs. n. 165/2001:

- nei Comuni privi di personale di qualifica dirigenziale, tali funzioni dirigenziali possono essere attribuite dal Sindaco ai responsabili degli uffici e dei servizi;
- i dirigenti concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine di elaborare il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4, del Dlgs. n. 165/2001;

Sentiti, a tale proposito, tutti i responsabili degli uffici e dei servizi e il segretario comunale in ordine alle necessità di specifici profili professionali, alle competenze e conoscenze richieste, alla luce degli obiettivi strategici indicati dall'amministrazione;

Vista la Delibera di G.C. n. 109 del 22.07.2022 OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 - VERIFICA ECCEDENZE - DOTAZIONE ORGANICA – AGGIORNAMENTO approvata a seguito dell'approvazione con deliberazione di Consiglio comunale n. 9 del 30/04/2022 del Rendiconto di gestione anno 2021, nella quale sono previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

Categoria	Profilo	Tempo	Anno	Modalità di reclutamento
D1	Farmacista	Pieno	2022	Scorrimento di Graduatoria a Tempo pieno ed Indeterminato.
C1	Istruttore Amministrativo	Pieno	2022	Concorso Pubblico

B3	Operaio specializzato	Pieno	2022	Concorso Pubblico
			2023	
			2024	

Dato atto che relativamente alle suddette assunzioni è stata perfezionata l'assunzione di n. 1 farmacista cat. D1 e sono in corso di svolgimento le procedure di concorso pubblico per le ulteriori posizioni previste (n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C1, n. 1 Operaio specializzato cat. B3);

Dato atto che questo Ente è risultato beneficiario del PNRR M1C3 INTERVENTO 2.1 - ATTRATTIVITÀ DEI BORGHİ STORICI PROGETTO LOCALE DI RIGENERAZIONE CULTURALE E SOCIALE;

Visto l'art. 31 bis del DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152 "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose" convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233, che al comma 1 dispone: *1. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e al comma 5 dispone: 5. Al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto*

dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni previste dai commi 1 e 3, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026. Le predette risorse sono ripartite tra i comuni attuatori dei progetti previsti dal PNRR con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, sulla base del monitoraggio delle esigenze assunzionali. A tale fine i comuni interessati comunicano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (entro il 30 luglio 2022) le esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei predetti progetti il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti. Il comune beneficiario è tenuto a riversare ad apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato l'importo del contributo non utilizzato nell'esercizio finanziario.;

Dato atto che per questo Ente il limite di spesa aggiuntiva, di cui al succitato comma 1 del DL n. 152/2021, non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al decreto 152/2021 (2,9%) è pari ad €. 81.868,26;

Dato atto altresì che con la citata Delibera di G.C. n. 109 del 22.07.2022 si è ritenuto di far ricorso al fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dell'interno ai sensi del comma 5 del DL n. 152/2021 comunicando al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, entro il 30 luglio 2022, le esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei predetti progetti il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti, individuate nelle seguenti:

Categoria	Profilo	Tempo	Anno	Modalità di reclutamento
D1	Tecnico	Part time 18 ore settimanali.	2022-2024	Assunzione a tempo determinato.
C1	Amministrativo	Part time 12 ore settimanali.	2022-2024	Assunzione a tempo determinato.

Ritenuto altresì di prevedere le seguenti ulteriori assunzioni a tempo indeterminato, in relazione alle cessazioni previste nell'anno 2023:

Categoria	Profilo	Tempo	Anno	Modalità di reclutamento
C1	Istruttore Tecnico	Pieno	2023	Concorso Pubblico

	(Geometra)			
			2023	
			2024	

Richiamato il comma 2, dell'articolo 36, del Dlgs. n.165/2001 che, quale causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, consente dette assunzioni esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Visti i limiti per il personale flessibile, posti dall'art. 9, comma 28, DL 78/2010, ai sensi del quale è possibile avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di co.co.co, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; Atteso che l'art. 11, comma 4-bis, del Dl. n. 90/2014 dispone *"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto- legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";*

Vista la Deliberazione n. 2/2015 della Corte dei conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";*

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del Dl. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del Dl. n. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la Deliberazione n. 23/2016 della Corte dei conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti*

dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata con riferimento ai rapporti di lavoro flessibile le seguenti esigenze:

- prosecuzione sul 2023 del rapporto di somministrazione a tempo determinato per n. 1 unità di cat. B3 – Amministrativo – Part Time a n. 16h settimanali a supporto delle attività di back office dell'Ente in relazione in particolare agli incrementi di attività degli uffici correlati alle procedure di gestione dei finanziamenti pubblici con inizio decorrenza prevista dal 01/01/2023 per n. 3 (tre) mesi;
- Sostituzioni a termine del personale di ruolo impiegato nelle farmacie comunali, a mezzo scorrimento graduatorie concorsuali o in subordine mediante contratto di somministrazione lavoro, nel rispetto dei limiti generali di spesa di personale e di lavoro flessibile quantificabile in n. 2 mesi;

Dato atto che il limite di spesa massima prevista per il lavoro flessibile di questo ente, ex art 9 comma 28 del Dl. n. 78/2010, ammontante a € 37.539,59, a fronte del parziale utilizzo per le finalità di cui all'art. 20, comma 1 del Dlgs. n. 75/2017, è stabilmente decurtato di un importo pari a € 16.111,40, con conseguente rideterminazione del suddetto limite nell'importo massimo pari a € **21.428,19**.

(Allegato C – descrittivo altresì dei rapporti di lavoro flessibili previsti nell'anno 2023);

Visto l'art. 1, comma 557-*quater* secondo cui ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del Dl. n. 90/2014, è pari a € 612.685,73

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 685.469,97	€ 576.311,44	€ 576.275,77	€ 612.685,73

Dato atto del rispetto del suddetto limite con il presente atto, come da allegato D;

Vista la deliberazione di Consiglio comunale n. 9 del 30/04/2022 di approvazione del Rendiconto di gestione anno 2021;

Preso atto che la programmazione delle assunzioni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale 2023-2025;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della Legge n. 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.l. n. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2023;
- l'ente ha adottato, con Deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 12/01/2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione come da attestazioni dei responsabili di settore;
- l'ente ha predisposto il piano della performance Peg piano degli obiettivi 2022-2024;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.l. n. 66/2014 convertito nella Legge n. 89/2014 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del D.l. n. 185/2008;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del Dlgs. n. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle

assunzioni di personale;

Visto l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del Dl. n. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

Atteso che il Revisore dei Conti accerterà la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente, in sede di rilascio del parere sull'approvazione del bilancio 2023/2025 e della nota di aggiornamento del D.U.P., di cui il presente atto costituisce parte integrante e allegato;

Visto il parere del Revisore dei Conti allegato E) al presente atto che ne forma parte integrante e sostanziale;

Visto il Dlgs. n. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

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;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Dlgs. n. 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

Con votazione favorevole espressa all'unanimità in forma palese per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
- 2) **Di approvare** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025, prevedendo le seguenti assunzioni a tempo indeterminato compatibili con la capacità assunzionale dell'Ente:

Categoria	Profilo	Tempo	Anno	Modalità di
-----------	---------	-------	------	-------------

				reclutamento
C1	Istruttore Tecnico (Geometra)	Pieno	2023	Concorso Pubblico
			2023	
			2024	

- 3) Di dare atto altresì che con la citata Delibera di G.C. n. 109 del 22.07.2022 si è ritenuto di far ricorso al fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dell'interno ai sensi del comma 5 del DL n. 152/2021 comunicando al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, entro il 30 luglio 2022, le esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei progetti PNRR il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti, individuate nelle seguenti (dando atto che la procedura allo stato non è perfezionata):

Categoria	Profilo	Tempo	Anno	Modalità di reclutamento
D1	Tecnico	Part time 18 ore settimanali	2022-2024	Assunzione a tempo determinato
C1	Amministrativo	Part time 12 ore settimanali	2022-2024	Assunzione a tempo determinato

- 4) **Di dare atto** che l'attuale dotazione organica dell'ente è definita come da prospetto allegato B) alla presente deliberazione, che ne forma parte integrante e sostanziale;
- 5) **Di approvare** l'allegato C), riepilogativo della previsione spesa assunzioni personale tempo determinato anno 2023;
- 6) **Di approvare** lo schema riassuntivo Allegato D) alla presente deliberazione che ne forma parte integrante e sostanziale, nel quale si evince 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.
- 7) **Di dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale.
- 8) **Di riservarsi** la possibilità di modificare in qualsiasi momento i documenti di programmazione approvati con il presente atto. Qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione

ed in particolar modo a seguito di collocamento in quiescenza del personale

- 9) **Di provvedere** ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*.
- 10) **Di informare** dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.
- 11) **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 Dlgs n. 33/2013 e ss.mm.ii.
- 12) **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile con separata votazione resa nei modi di legge ai sensi dell'art. 134 comma 4 Dlgs. n.267/2000.

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE				
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021	
Dati da consuntivi approvati	2.782.379,35 a	3.090.334,03	2.796.760,36 c	
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021	66.781,33 d	66.781,33 d	66.781,33 d	
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	2.823.043,28 $(a-d) + (b-d) + (c-d) / 3$			

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE 2023-2025

Cat. iniziale giuridica	Cat. economica	Servizio	Attuale dotazione organica (A)		Di cui vacanti (B)		Cessazioni previste 2023-2025	Personale da assumere derivante da resti annualità precedenti (C)		Personale da assumere In base al DM 17 marzo 2020 (D)		Anno previsto di assunzione	Nuova dotazione (A - B + C + D)
			T.P.	P.T.	T.P.	P.T.		T.P.	P.T.	T.P.	P.T.		
D	D1	Farmacia	1		1					1		2022	1
D	D1	Farmacia	1										1
D	D3	Amministrativo	1										1
D	D3	Tecnico	1										1
D	D2	Tecnico	1										1
C	C4	Tecnico	1										1
C	C3	Amministrativo	1										1
C	C1	Amministrativo		1		1				1		2023	1
B	B7	Amministrativo	1		1								0
B	B7	Tecnico	3				1 (a far data dal 01/05/2023)						2
B	B6	Tecnico	2										2
B	B4	Amministrativo	1										1
B	B3	Tecnico	0							1		2023	1
Personale distaccato ex ATI- SALE		Tecnico	1										1
Categorie protette L. 68/99		Tecnico		1									1
Totale			15	2	2	1				3			16

PREVISIONE SPESA ASSUNZIONI PERSONALE TEMPO DETERMINATO ANNO 2023

DIPENDENTE	CAT.	SERVIZIO	PERIODO	COSTO
FARMACISTA	D1	100%	LUGLIO/AGOSTO	€. 1.200,00
AMMINISTRATIVO	B3	Part-Time 16 ore/sett.	GENNAIO/MARZO	€. 6.000,00
			TOTALE	€. 7.200,00
SPESA TEMPO DETERMINATO 2009 € 37.539,59 - RIVALUTATA ANNO 2023 PARI A EURO 21.428,19				
DIFFERENZA DA UTILIZZARE / EURO 14.228,19				

	Media 2011/2013		Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
	2008 per enti non soggetti al patto				
Spese macroaggregato 101	728.665,69		719.336,49	719.336,49	719.336,49
Spese macroaggregato 103	7.980,00		900,00	900,00	900,00
Irap macroaggregato 102	48.401,16		44.300,00	44.300,00	44.300,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00		0,00	0,00	0,00
Spese Straordinario Consultazioni Elettorali	5.390,79		0,00	0,00	0,00
Rimborso 1/3 Segreteria Convenzionata	0,00		35.000,00	35.000,00	35.000,00
Altre spese: da specificare.....	0,00		0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	790.437,64		799.536,49	799.536,49	799.536,49
(-) Componenti escluse (B)	177.751,91		294.279,36	294.279,36	294.279,36
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00		0,00	0,00	0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-	612.685,73		505.257,13	505.257,13	505.257,13
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)					

VINCOLI ART. 9, C. 28 DL 78/2010 SPESA DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2009	QUOTA UTILIZZATA PER ASSUNZIONE CAT. B3 ai sensi del comma 3 art 20 d.lgs. 75/2017	RESIDUO
€ 37.539,59	€ 16.111,40	€ 21.428,19

COMUNE DI MONTECATINI VAL DI CECINA
Provincia di Pisa

Parere del Revisore Unico dei Conti

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 – VERIFICA ECCEDENZE – DOTAZIONE ORGANICA – APPROVAZIONE.

Il sottoscritto **Ciro Macchiaroli**, Revisore Unico del Comune di Montecatini Val di Cecina,

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557, 557ter e 557 quater della Legge n. 296/2006,
- l'art. 1, comma 228, della legge n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016);
- il comma 479 della Legge n. 232 del 11.12.2016 (Legge di bilancio 2017);
- il D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, che ha introdotto importanti modifiche al Testo Unico sul Pubblico Impiego, intervenendo sul sistema di individuazione dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, al duplice scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- il Decreto 8.05.2018 con il quale il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- il Decreto Ministeriale 17 Marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni"
- preso atto che:
- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto

l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 – VERIFICA ECCEDENZE – DOTAZIONE ORGANICA –APPROVAZIONE".

Preso atto che l'Ente:

- ✓ ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- ✓ ha rispettato i vincoli di finanza pubblica;
- ✓ rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D.Lgs. n. 267/2000 e 147 bis del Dlgs n. 267/2000,

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

esprime

parere favorevole in merito al contenuto della proposta di deliberazione della giunta sopra richiamata e

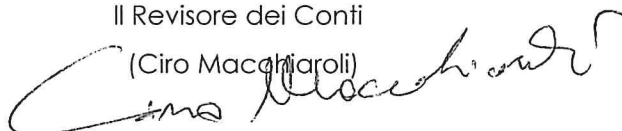
raccomanda

che nel corso dell'esecuzione del piano occupazionale venga effettuata una costante attenzione al monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di personale, con l'adozione, ove dovuta, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dei vincoli di bilancio.

Fucecchio, 30/11/2022

Il Revisore dei Conti

(Ciro Macchiarelli)



Delibera di G.C. n. 179 del 30.11.2022

IL PRESIDENTE
CERRI SANDRO



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. ANDREA MARTELLI

L'addetto all'Albo ATTESTA che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal
30 DIC 2022 al 14 GEN 2023
Montecatini V.C., 18 GEN 2023



Addetto all'Albo Pretorio
ALESSANDRA CAPPONI

Il sottoscritto Segretario Comunale ATTESTA che la presente deliberazione:

- a) è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 30 DIC 2022 al 14 GEN 2023 e che contro di essa non sono stati presentati reclami od opposizioni.

Montecatini V.C., 18 GEN 2023



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. ANDREA MARTELLI

- b) è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n° 267

Montecatini V.C., 30 DIC 2022



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. ANDREA MARTELLI