



COMUNE DI MONTEGALDA

PROVINCIA DI VICENZA

N°12 Reg. delib.	Ufficio competente F.E. - AREA FINANZIARIA
---------------------	--

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE INERENTE IL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023
---------	---

Oggi **dieci 10-02-2021** del mese di **febbraio** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 17:10, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Nardin Andrea	Sindaco	Presente
CAMPAGNARO ALESSANDRO	Assessore	Presente
TONELLO ROBERTO	Assessore	Assente
TURETTA FRANCO	Assessore	Presente
RIZZO NICOLETTA	Assessore	Presente

4	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale dott. Sparacio Giuseppe.

Nardin Andrea nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE INERENTE IL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023
----------------	--

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI i riferimenti normativi di seguito indicati:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997 n. 449, il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lvo 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, i Comuni, le Province e gli altri Enti Locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa o 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;
- l'art. 91 del D.Lvo 267/2000 ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lvo 30.3.2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lvo 25.5.2017, n. 75, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano Triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lvo 165/2001 che prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, 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;
- l'art. 1, comma 102, L. 30.12.2004, n. 311 secondo il quale le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lvo 165/2001, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448 (Legge Finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali di cui all'art. 2 del TU 267/2000, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- le norme ed i vincoli previsti per gli enti soggetti al rispetto del patto di stabilità interno disposto dalla Legge 296 del 17.12.2006 (Legge Finanziaria 2007) e nello specifico dall'art. 1, comma 557, come da ultimo modificato dal DL 90/2014;
- l'art. 10, comma 5, del D.Lvo 150/2009, che vieta di procedere ad assunzioni gli Enti che non hanno adottato il Piano delle Performance;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lvo 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lvo 25 maggio 2017, n. 75:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite,

nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali

CONSIDERATO che con il decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (con pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018);

CONSIDERATO che le predette linee di indirizzo nell'elaborare la metodologia che gli enti devono seguire nella definizione dei propri fabbisogni, chiariscono i seguenti contenuti:

1. Il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente da parte dell'organo di indirizzo politico con il coinvolgimento della dirigenza apicale come richiesto dall'art. 16, comma 1, lett. a-bis, del D.Lvo 165/2001; la sua adozione è soggetta alla pubblicazione nell'Amministrazione Trasparente e va comunicata, entro trenta giorni, al sistema di cui all'art. 60 del D.Lvo 165/2001, pena il divieto di procedere alle assunzioni.
2. Il Piano diventa lo strumento strategico per individuare, in un'ottica di flessibilità, le esigenze di personale in relazione non solo alle funzioni istituzionali ma anche agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi. Essa sancisce il superamento del concetto di dotazione organica tradizionale (inteso come contenitore rigido da cui partire in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate per effettuare le scelte sul reclutamento) in favore di un concetto di "dotazione" di spesa potenziale massima imposta dalla legge, che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, rimane quello del tetto massimo di spesa ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 557, ossia la spesa media del triennio 2011/2013. Nel rispetto del suddetto potenziale di spesa le amministrazioni potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa dei propri fabbisogni di personale, prevedendo volta per volta la dotazione organica di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri bisogni e che fungerà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che hanno la dotazione organica come parametro di riferimento.
3. Nell'ambito dell'indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le PP.AA. potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, indicando le risorse finanziarie destinate all'attuazione dei piani, nei limiti delle risorse per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
4. Il PTFP deve anche dare conto delle azioni che le amministrazioni hanno posto in essere in ordine alla revisione degli assetti organizzativi in un'ottica rovesciata che vede l'organizzazione non più come un elemento rigido da cui ricavare il fabbisogno di personale ma al contrario ripensa l'assetto in sede di definizione del fabbisogno.

CONSIDERATO che l'art. 6, comma 2, del D.Lvo 165/2001, afferma un principio fondamentale secondo il quale nel PTFP, le pubbliche amministrazioni curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità, sia interna che esterna, e di reclutamento dall'esterno del personale, per cui occorre preventivamente aver verificato la percorribilità degli interventi di revisione organizzativa, di mobilità interna ed esterna, e successivamente si potranno programmare nuove assunzioni dall'esterno.

RILEVATO che la dotazione organica dell'Ente intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 c. 557-quater della L. 296/2006 è pari ad € 691.445,57 quale media degli impegni del triennio 2011/2013.

RICHIAMATO il Decreto della presidenza del consiglio dei ministri dipartimento della funzione pubblica 17 marzo 2020 che innova radicalmente il calcolo della capacità assunzionale degli Enti basandolo sulla sostenibilità finanziaria derivante dal rapporto tra le spese del personale e le entrate correnti

EVIDENZIATO che il Comune di Montegalda si colloca nella fascia degli enti virtuosi avendo una percentuale del 22,77% calcolata secondo la seguente tabella:

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019. UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1					
FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	TURN OVER GIA' UTILIZZATO PER PO (IPOTESI)	ANNO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	3393	D	29.143,21	0,00	2021
FASE 2	SPESA RENDICONTO ULTIMO ANNO (2019)			506.001,14	
	SPESA RENDICONTO ANNO 2018			488.411,45	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 3 ANNI PRECEDENTI			2.159.673,22	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2 ANNI PRECEDENTI			2.349.576,22	
	ENTRATE RENDICONTO ULTIMO ANNO			2.559.351,96	
	FCDE PREVISIONE 2019			134.105,72	
	ENTRATE NETTO FCDE			2.222.094,75	
FASE 3	22,77%				
CALCOLO % ENTE					
FASE 4	98.408,63				27,20%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)					

VERIFICATO che secondo il predetto decreto il Comune potrà nel corso del 2021 assumere per complessivi Euro 98.408,63;

CONSIDERATO che la spesa per assunzione del personale a tempo indeterminato sostenuta ai sensi del Decreto del 17 marzo 2000 è irrilevante ai sensi del rispetto del limite di spesa del personale di cui all'articolo 1 – commi 557 quater e 562 – della Legge 296/2006.

RICHIAMATO l'art. 33 del D.Lvo 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge 12.11.2011, n. 183, che stabilisce che *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 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. Le Amministrazioni 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”*.

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero.

APPURATO che a seguito di formale comunicazione, trasmessa da parte del Responsabile Ragioneria. a tutti i Responsabili di Area, veniva evidenziato l'obbligo di cui all'art. 33 del D.Lvo 165/2001 succitato e la conseguente necessità di verifica, nella propria area di competenza, di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

VERIFICATO che da tale ricognizione, certificata da parte dei Responsabili di Area, non sono emerse situazioni di eccedenza in alcuna delle aree comunali.

COMPARATA infine la vigente dotazione organica di questo Comune con il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data del 26.01.2021 e pari a n. 13 unità.

RILEVATO che, dalla suddetta comparazione obiettiva, non risultano prevalenze di personale presente in relazione alla dotazione organica e pertanto non si evidenziano situazioni soprannumerarie.

CONSIDERATO:

- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6, del DL 90/2014 prevede che i limiti non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato, l'art. 36 del D.Lvo 165/2001 prevede che per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
- che il vigente art. 9, comma 28, del DL 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del DL 90/2014, prevede che deve essere rispettato il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009;
- che la possibilità di utilizzo della capacità assunzionale è subordinata a quella finanziaria;
- che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del DL 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della Legge 31.12.2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- che l'art. 1, comma 723, della Legge 28.12.2015, n. 208 (Legge stabilità 2016), prevede, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710 (cd pareggio di bilancio che ha sostituito il patto di stabilità) nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione;

RISCONTRATO:

- che l'Ente ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2019 di cui all'art. 1, comma 707, commi da 709 a 713, comma 716 e commi da 719 a 734 della Legge 28.12.15, n. 208;
- che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge 296/2006, rispetta il limite della spesa media di personale contenuta nel triennio 2011-2013, definito come parametro fisso ed immodificabile di comparazione per la dimostrazione del contenimento della spesa;
- che l'Ente ha approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2019 con delibera consiliare n. 8 del 26.05.2020;
- che è stato rispettato il termine previsto dall'art. 13 della L. 196/2009 per l'invio dei documenti contabili succitati alla BDAP entro il termine di trenta giorni dalla loro approvazione;
- che con delibera di GC n 38 del 04.06.2020 è stato approvato il PEG/Piano delle Performance per il triennio 2021/2023;
- che con delibera di GC 151 del 03.12.2019 è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022;

- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- che questo Ente non è tenuto agli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999, in materia di assunzione delle categorie protette avendo alle proprie dipendenze n. 14 soggetti;

DATO ATTO che:

- che la L. 28.3.2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell'art. 3 del DL n. 90/2014 e quindi ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a normativa vigente, a partire dall'anno 2020, gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali dal 2015 al 2019, non spese e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime secondo la seguente tabella:

<i>Personale cessato</i>					
anno	Categoria	importo	tredicesima	Percentuale di computo	Resto disponibile
2015	B3	19.063,80 €	1.588,65 €	75%	15.489,34 €
2017	D1	22.135,47 €	1.844,62 €	100%	23.980,09 €
					39.469,43 €
Personale assunto					
anno	Categoria	percentuale se	importo	tredicesima	costo totale
2018	D1	50%	19.063,80 €	1.588,65 €	10.326,23 €
Resto disponibile al 31/12/2019					29.143,21 €

DATO ATTO che il documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale viene elaborato dall'Amministrazione in ordine alle prioritarie esigenze di copertura dei posti vacanti, verificate le capacità assunzionali normativamente consentite in base alle risorse finanziarie previste nel bilancio previsionale e pluriennale e valutate le proposte dei dirigenti.

ATTESO che, per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, l'art. 11, comma 4-bis, del DL 90/2014 stabilisce che le limitazioni contenute nell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 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'art. 1 della Legge 27.12.2006 n. 296 e ss.mm., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o, per le amministrazioni che nel 2009 non abbiano sostenuto spese per lavoro flessibile, il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per la stessa finalità nel triennio 2007/2009.

PRESO ATTO che il limite del lavoro flessibile di cui al precedente paragrafo, riferibile all'anno 2009, verrà rispettato negli anni 2021, 2022, 2023 ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017, e precisato al riguardo che eventuali assunzioni a tempo determinato verranno effettuate esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente.

RITENUTO procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, per il periodo 2021/2023.

VERIFICATO che è stato acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge Finanziaria n. 448/2001 e dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito in Legge 114/2014, che rimane depositato agli atti istruttori del presente provvedimento.

CON voti unanimi favorevoli, resi nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) Di prendere atto di quanto esposto nelle premesse che qui si intendono integralmente, formalmente e sostanzialmente richiamate.
- 2) Di prendere atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lvo 165/2001 e ss.mm.ii., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lvo n. 165/2001 non emergono situazioni di personale in esubero.
- 3) Di approvare la programmazione inerente al fabbisogno di personale per il triennio come segue:

ANNO 2021

Assunzione di n.1 unità di livello C1 presso area ragioneria-tributi per un costo stimato di

Stipendio tabellare com rateo di 13 [^]	22.193,72 €
Indennità di comparto	549,60 €
Elemento perequativo	276,00 €
Contributi	6.371,75 €
Totale	29.391,07 €

ANNO 2022

Assunzione di n. 1 unità di livello C1 presso area segreteria per un costo stimato di:

Stipendio tabellare com rateo di 13 [^]	22.193,72 €
Indennità di comparto	549,60 €
Elemento perequativo	276,00 €
Contributi	6.371,75 €
Totale	29.391,07 €

ANNO 2023

Nessuna assunzione

- 4) Di dare atto:
 - che le assunzioni come sopra programmate tengono conto e sono rispettose dei criteri e dei limiti alle assunzioni di personale di cui alla normativa richiamata nella narrativa;
 - che i provvedimenti di impegni di spesa e la relativa copertura verranno acquisiti di volta in volta in occasione dell'espletamento delle procedure di assunzione, in piena osservanza delle disposizioni normative vigenti alla loro adozione;
 - che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge 27.12.2006, n. 296, assicura il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 considerando anche la neutralità della spesa delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate ai sensi del Decreto 17 marzo 2020.
- 5) Di prendere atto che l'attuale consistenza della dotazione organica, intesa come numero dei dipendenti in servizio è pari a n. 13 unità e che la stessa, in virtù delle integrazioni al piano assunzionale 2021/2023 sarà pari a 14 unità al 31/12/2021, 15 unità al 31/12/2022, 15 unità al 31/12/2023
- 6) Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista 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 prendere atto del parere espresso dal Revisore dei Conti, che rimane depositato agli atti del presente provvedimento.
- 8) Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lvo 165/2001, come introdotto dal D.Lvo n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
- 9) Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lvo n. 33/2013 e s.m.i.
- 10) Di inviare alla Funzione Pubblica il presente piano quale provvedimento attestante la ricognizione del personale in servizio e la mancanza di esuberi presso il Comune di Montegalda
- 11) Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4° del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i., in quanto propedeutico all'approvazione della nota di aggiornamento del DUP e del Bilancio 2021/2023.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE INERENTE IL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021/2023
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

Il Sindaco
dott. Nardin Andrea

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il Segretario Comunale
dott. Sparacio Giuseppe

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.