



COMUNE DI CAVA MANARA

Provincia di Pavia

**N. 52 Reg. Del.
del 15-06-2013**

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO : AGGIORNAMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2013-2015 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE DELL'ENTE E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'anno **duemilatredici**, addì **quindici**, del mese di **giugno**, alle ore **09:45**, nella sala delle adunanze si é riunita la Giunta Comunale regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenti/Assenti
Montagna Claudia Sandra	SINDACO	Presente
Pancotti Andrea	VICE SINDACO	Assente
Mazza Gian Carlo	ASSESSORE	Presente
Agatti Mario	ASSESSORE	Presente
Prestigiovanni Valentina	ASSESSORE	Presente
Lombardi Gianluca	ASSESSORE	Assente
Callegari Agnese	ASSESSORE	Presente
Totale		Presenti 5 Assenti 2

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale DOTT.SSA SALVATRICE BELLOMO.

La Signora Claudia Sandra Montagna nella sua qualità di Sindaco assunta la presidenza, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

DELIBERA G.C. N. 52 DEL 15-06-2013

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2013-2015 E DEL PIANO OCCUPAZIONALE DELL'ENTE E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.Lgs. n. 267/2000 e dal d.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

RICHIAMATI in particolare l'articolo 6 del D.Lgs 165/2001 e gli artt. 81 e 91 del D.Lgs 267/2000 che impongono agli organi di vertice l'obbligo di provvedere alla ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a cadenza triennale, nonché l'obbligo che si provveda alla ridefinizione degli uffici e alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

RICHIAMATO inoltre l'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 dispone che 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 sono tenute ad osservare le procedure previste dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica, prevedendo che la mancata ricognizione annuale non consenta di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

CONSIDERATO che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici, che devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

VISTO inoltre l'articolo 1 comma 557 della legge 296/2006 come modificato dall'articolo 14 comma 7 D.L 78/2010 secondo il quale gli enti soggetti al patto di stabilità devono garantire una riduzione della spesa di personale attraverso l'adozione, nell'ambito della propria autonomia, di apposite azioni basate su tre diverse aree prioritarie:

- Riduzione dell'incidenza percentuale della spesa del personale rispetto al complesso delle spese correnti;
- Razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche amministrative
- Contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione decentrata integrativa

VISTO inoltre l'articolo 76, comma 7, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, come da ultimo modificato dall'articolo 4-ter, comma 10, del decreto legge 2 marzo 2012, n. 16, convertito con modificazioni dalla legge 26 aprile 2012, n. 44, il quale prevede:

- o Divieto assoluto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale per gli enti, sia quelli soggetti che quelli non soggetti, nei quali l'incidenza della spesa del personale sul totale delle spese correnti è pari o superiore al 50%;
- o Possibilità per gli altri enti di procedere ad assunzioni di personale nel limite del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Ai soli fini del calcolo delle facoltà assunzionali, l'onere per le assunzioni del personale destinato allo svolgimento delle funzioni in materia di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale è calcolato nella misura ridotta del 50 per cento; le predette assunzioni continuano a rilevare per intero ai fini del calcolo delle spese di personale previsto dal primo periodo del presente comma.
- o L'obbligo di considerare, ai fini del computo della percentuale di cui al primo periodo, le spese sostenute anche dalle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, nè commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica;

VISTO infine l'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo modificato dall'articolo 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), il quale pone due distinti limiti di spesa per forme flessibili di lavoro, ovvero:

- a) limite di spesa per personale a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative e convenzioni;
- b) limite di spesa per contratti di formazione e lavoro, altri rapporti formativi (tirocini, stage), somministrazione di lavoro e lavoro accessorio;

nella misura del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 ovvero, nel caso in cui nell'anno 2009 non siano state sostenute spese, nel 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;

RICHIAMATO il limite delle spese di personale 2012, come quantificato in sede di consuntivo 2012 in € 885.545,69, determinato tenendo conto delle spese che devono essere escluse;

VISTA la quantificazione effettuata dal responsabile del servizio finanziario/personale relativamente al limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e s.m.e i., in € 7.820,00

RICHIAMATE:

- 1) la propria precedente deliberazione n. 80 in data 21.06.2006 esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Rideterminazione dotazione organica a seguito della emanazione del Dpcm 15 febbraio 2006", con la quale è stata approvata la dotazione organica dell'ente, successivamente confermata nelle programmazioni triennali del fabbisogno di personale;

2) la propria precedente deliberazione n. 37 in data 15.05.2012, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale e del relativo piano occupazionale 2012-2014", aggiornata con propria deliberazione n. 88 in data 15.12.2012 avente ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno personale 2012/2014 - piano occupazionale 2013: direttive"

RICORDATO che questo ente:

- ha rispettato il patto di stabilità interno per l'anno 2012;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 50%: 28,36% per il 2012 (dati consuntivo) e 27,18 per il 2013 (dati preventivo)
- il rapporto tra spese di personale e spese correnti, tenuto conto delle spese di personale delle società partecipate (Consorzio Sociale Pavese e Asm Pavia) è stato quantificato nel 32,28 per l'anno 2011 e in 27,74 per l'anno 2012

VISTA la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2013-2015 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

VISTO il piano occupazionale 2013-2015 predisposto sulla base della dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato B) alla presente deliberazione;

RILEVATO che dal confronto fra la dotazione organica, così come approvata con delibera di Giunta Comunale n. 80 del 21.06.2006, e le attuali presenze in servizio, tenuto conto della ricognizione effettuata dai responsabili di servizio ed acquisita agli atti d'ufficio, non emergono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche in ragione del fatto che la dotazione, come sopra determinata, presenta pregresse vacanze organiche mai colmate in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative fortemente limitative delle assunzioni come evidenziato nella tabella che segue:

Qualifica funzionale	Previsti in pianta organica	In servizio al 31.12.2008	In servizio al 31.12.2009	In servizio al 31.12.2010	In servizio al 31.12.2011	In servizio al 31.12.2012
CATEGORIA D3	1	1	1	1	1	1
CATEGORIA D1	7	5	4	4	4	4
CATEGORIA C	18	15	17	17	14	14
CATEGORIA B3	8	6	5	6	6	6
CATEGORIA B1	5	3	3	3	3	2
CATEGORIA A	1	0	0	0	0	0
TOTALE	40	30	30	31	28	27

RICHIAMATO l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che l'organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

DATO ATTO infine che con propria precedente deliberazione adottata nell'odierna seduta e dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2013/2015 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, del d.Lgs. n. 198/2006;

VISTA l'attestazione resa dal Responsabile del Servizio 2° - Economico Finanziario Personale - in ordine alla regolarità tecnica e contabile dell'atto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 "Testo unico delle legge sull'ordinamento degli enti locali";

Con voti unanimi e favorevoli, resi palesemente

DELIBERA

Per le motivazioni esposte in premessa e qui integralmente richiamate ed approvate

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2013-2015 che si allega alla presente deliberazione sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale.
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il piano occupazionale per il triennio 2013-2014-2015 di cui all'allegato B) quale parte integrante e sostanziale.
3. di dare atto che:
 - la programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della legge n. 296/2006 e dell'articolo 76 del decreto legge n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008.
4. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.
5. di inviare copia della presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica [protocollo_dfp@mailbox.governo.it](mailto:dfp@mailbox.governo.it).

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Comune di Cava Manara
SERVIZIO PERSONALE

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

2013-2015

Indice:

- a) L'organizzazione dell'ente
- b) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- c) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- d) I costi del fabbisogno di personale
- e) Mobilità in entrata e in uscita

a) **L'organizzazione dell'ente**

La dotazione organica del Comune di Cava Manara è composta da n. 40 posti, attualmente sono in servizio n. 27 dipendenti di cui 26 a tempo pieno, 1 a tempo parziale a 18 ore settimanali. Il numero di dipendenti in servizio è pari ad 1 dipendente ogni 248 abitanti. Tale dato risulta significativo se confrontato con il rapporto dipendenti – popolazione previsto per il triennio 2011/2013 per gli enti in condizione di dissesto (Decreto Ministero Interno 16 marzo 2011), pari per i comuni da 3.000 a 9.999 a 1/144.

La spesa totale del personale rappresenta il 28,36% delle spese correnti. Tale percentuale tiene conto della spesa di personale della partecipata Consorzio Sociale Pavese, non tiene conto delle spese di personale di Asm Pavia in quanto ad oggi non affidataria di nessun servizio.

Nel corso del 2011 è stato necessario procedere ad una riorganizzazione interna del personale a seguito del passaggio ad altra amministrazione di un dipendente assegnato all'ufficio anagrafe a partire dal 01.09.2011. Si era inizialmente provato a coprire tale posto vacante tramite mobilità esterna (unico intervento possibile nel rispetto della normativa della copertura delle cessazioni). Le procedure attuate, visti i forti vincoli a cui tutti gli enti sono sottoposti, non hanno dato esiti positivi. E' stato pertanto necessario procedere ad una riorganizzazione degli uffici tramite mobilità interna di alcuni dipendenti. Nel corso del 2012 è stato inoltre necessario procedere alla mobilità interna con modifica di profilo professionale da Educatore asilo nido a istruttore amministrativo-contabile di un dipendente con assegnazione congiunta al servizio "Affari Generali"- Ufficio Servizi Demografici e di Polizia Locale per lo svolgimento di attività amministrative ricomprese nel nuovo profilo assegnato di Istruttore Amministrativo Contabile. In questo modo è stato possibile intervenire a sostegno di due servizi particolarmente in difficoltà.

Nel corso degli ultimi anni si è più volte rilevata la crescente difficoltà di far fronte a tutti i servizi gestiti dall'ente con il personale in servizio. Si riscontra infatti una crescita non solo qualitativa ma anche quantitativa dei servizi offerti: la popolazione residente è cresciuta dal 2001 al 2012 di oltre il 25 % facendo passare gli abitanti da 5.300 circa a 6.700 circa e con il conseguente riflesso su tutti i servizi comunali.

Quanto fin qui esposto lascia intendere la necessità pratica di incrementare l'organico del personale per coprire i posti vacanti della dotazione organica e per mantenere inalterata l'efficienza dei diversi settori.

A causa inoltre del doppio limite a cui gli enti soggetti al patto di stabilità sono sottoposti (riduzione costante della spesa di personale rispetto all'anno precedente – comma 557 legge 296/2006 - e possibilità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 40% delle cessazioni dell'anno precedente) l'ente non solo non può procedere a nuove assunzioni ma non neppure potuto procedere alla sostituzione delle due unità di personale che sono cessate per pensionamento nel 2011 e nel 2012. L'ente si è così trovato ad avere dimezzato il personale esterno destinato alle attività di guida scuolabus, manutenzione del patrimonio e pulizia delle strade. Il rispetto congiunto di entrambi i vincoli ha posto il comune di Cava Manara - dove i margini per agire sulla spesa di personale sono pressoché minimi, dove il fondo per la contrattazione decentrata assicura quasi esclusivamente la remunerazione delle situazioni di turno, disagio, indennità di ufficio, prevede una produttività generale media di circa € 150,00 a dipendente, ed è soggetto anche'esso a limitazioni in quanto deve essere ridotto in modo proporzionale al personale cessato e non può

in ogni caso superare il limite del 2010 - in una situazione di forte difficoltà in caso di pensionamenti e cessazioni.

La cessazione in corso d'anno di un dipendente determina inoltre il naturale abbassamento del limite della spesa personale (tanto più alto quanto più la cessazione avviene nella prima parte dell'anno) che non deve essere superato l'anno successivo. Pertanto, è necessario verificare che il 40% di nuove assunzioni sia compatibile con il tetto massimo della spesa di personale.

Le spese di personale rappresentano il 27,18% delle spese correnti.

b) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Come già ampiamente evidenziato in premessa l'ente risulta avere elevato fabbisogno di personale. Il numero dei dipendenti in servizio risulta ampiamente sotto la media se confrontato con comuni della medesima dimensione demografica.

Nel piano triennale del fabbisogno di personale 2012/2014 – piano occupazionale 2013 (delibera della giunta comunale n. 37 in data 15.05.2012, aggiornata con delibera n. 88 del 15.12.2012) era stato previsto di utilizzare il 40% della cessazione del personale esterno avvenuta con decorrenza 1 settembre 2012, per portare a tempo pieno un dipendente assunto part time a 30 ore settimanali. Tale variazione, trattandosi a tutti gli effetti di nuova assunzione ha dovuto rispettare tutti i vincoli previsti per le nuove assunzioni di personale. Il passaggio da part-time a tempo pieno è avvenuta con decorrenza 1 gennaio 2013 (potendo la nuova assunzione essere fatta a partire dall'anno successivo a quello della cessazione)

Relativamente all'anno 2013 i possibili interventi sono limitati ad assunzioni di personale nel limite del 40% delle cessazioni della cessazione avvenuta nel 2012. Tale cessazione, come risulta dalla quantificazione effettuata dal responsabile del servizio finanziario, agli atti, ha un valore economico di € 10.384,07 ed è già stata utilizzata per € 5.021,78 per il passaggio a tempo pieno di un dipendente part-time, come specificato nel capoverso precedente. La restante quota pari a € 5.362,29 consente unicamente la possibilità di eventuali incrementi di part-time. Tale incremento verrà valutato dall'amministrazione qualora ne ricorrano i presupposti.

c) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Non è previsto, allo stato attuale, fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro;

d) I costi del personale

Come da quantificazione avvenuta in sede di consuntivo 2012 e come da prospetto redatto dal responsabile del servizio finanziario agli atti, il limite della spesa di personale 2013 è pari a € 883.912,35. La previsione di spesa di personale per l'anno 2013, è pari a 857.783,17 e conferma la naturale riduzione delle spese di personale a fronte della impossibilità di coprire le cessazioni. La previsione iscritta in bilancio comprende logicamente la quota derivante dal passaggio a tempo pieno di un dipendente part time con decorrenza 01.01.2013.

e) **Mobilità in entrata e in uscita**

Visto l'esiguo numero di posti coperti nella dotazione organica, salvo che per ipotesi e circostanze eccezionali, l'indirizzo dell'amministrazione è quello di accordare la mobilità in uscita solo a fronte della effettiva possibilità di coprire il posto con altrettanta mobilità in entrata, anche di altro profilo professionale, purchè vacante in dotazione organica. Diversamente, nel caso in cui il nulla osta al trasferimento fosse concesso preventivamente all'espletamento di analoga procedura di mobilità in entrata, e se questa non andasse a buon fine, l'ente si troverebbe nella condizione di non poter procedere alla sostituzione del posto. Solo le mobilità, in entrata e in uscita, sono infatti considerate neutre ai fini delle assunzioni, in quanto assicurano l'invarianza della spesa di personale all'interno del comparto.

Nel caso di concessione di mobilità è necessario anche verificare la compatibilità della posizione economica della mobilità in entrata con i vincoli di bilancio ed in particolare del risorse del contratto decentrato. Per essere considerata neutra la mobilità non deve infatti aggravare i costi del bilancio e pertanto la progressione economica del dipendente in entrata dovrà trovare completa copertura all'interno delle risorse decentrate.

PIANO OCCUPAZIONALE 2013-2015

- ANNO 2013

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹	Tempi di attivazione procedura
C1	Istruttore amministrativo contabile	Servizio Finanziario	FT	Passaggio da part time 30 ore settimanali a tempo pieno	Già attivata a partire dal 01.01.2013
B3	Collaboratore amministrativo	Servizio Affari Generali	PT 18 ore	Incremento di 6 ore settimanali	Da valutare qualora ne ricorrano i presupposti

- ANNO 2014

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹	Tempi di attivazione procedura
Non sono previste assunzioni di personale					

- ANNO 2015

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹	Tempi di attivazione procedura
Non sono previste assunzioni di personale					

COMUNE DI CAVA MANARA

Provincia di Pavia

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AD OGGETTO:
AGGIORNAMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE 2013-2015 E DEL PIANO
OCCUPAZIONALE DELL'ENTE E RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE DI
PERSONALE**

=====

Si attesta la Regolarita' tecnica dell'atto, ai sensi dell'art. 49 comma 1° del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".

Cava Manara, 05-06-2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO 2°
ECONOMICO, FINANZIARIO E PERSONALE
F.to DOTT.SSA GATTI MONICA

=====

Si attesta la Regolarita' contabile dell'atto, ai sensi dell'art. 49 comma 1° del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".

Cava Manara, 05-06-2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO 2°
ECONOMICO, FINANZIARIO E PERSONALE
F.to DOTT.SSA GATTI MONICA

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
(F.to Claudia Sandra Montagna)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to DOTT.SSA SALVATRICE BELLOMO)

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 124 comma 1°, del D.lgs 267/2000 viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio Web per 15 giorni consecutivi.

E' stata comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125, comma 1°, del D.lgs 267/2000
Cava Manara, li

25 GIU. 2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to DOTT.SSA SALVATRICE BELLOMO)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva in data

per scadenza del termine di dieci giorni dalla data di pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Cava Manara, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to DOTT.SSA SALVATRICE BELLOMO)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Cava Manara, li

25 GIU. 2013



IL SEGRETARIO COMUNALE
(DOTT.SSA SALVATRICE BELLOMO)