



Unione dei Comuni del Terralbese

Provincia di Oristano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

N. 59 del 07.10.2022	OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale. Triennio 2022/24. Rettifica Delibera della Giunta n. 21 del 26.05.2022.
-------------------------	--

L'anno duemilaventidue, il giorno sette del mese di ottobre con inizio alle ore 09.00 in Terralba presso l'Ufficio del Presidente, a seguito di avvisi scritti si è riunita la Giunta dell'Unione dei Comuni del Terralbese, anche in modalità videoconferenza, composta dai Signori Sindaci:

	PRESENTI	ASSENTI
Orrù Rosella (per delega Pili Sandro)	X	
Pintus Manuela	X	
Fenu Samuele	X	
Fanari Davide		X
Corrias Luca	X	

Presiede la seduta il Presidente delegato Rosella Orrù.

Partecipa alla seduta il Segretario Dott. Franco Famà.

LA GIUNTA

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

“2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la

copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”

Visto l'art.1 c. 562 della L. 296/06 (Finanziaria 2007) e s.m.i. che prevede che gli enti non sottoposti al patto di stabilità (enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti e Unioni di Comuni), al fine di procedere a nuove assunzioni, verificano che la spesa di personale, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non superi il corrispondente ammontare dell'anno 2008 o, in alternativa, dell'anno di costituzione, e possono procedere all'assunzione del personale nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente, utilizzando anche i resti della capacità assunzionale maturata e non utilizzata dall'anno 2007 in poi.

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n°173 del 27.07.2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto l'art.6, co. 6 del D.Lgs. 165/2001 secondo il quale gli enti che non provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno del personale non possono assumere nuovo personale;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

Dato atto che l'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, prevede che:

- *l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio (comma 1 lett. a);*
- *per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;*
- *i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi».(comma 1 lett. b)*

Preso atto che per le cessazioni intervenute nel 2019 e 2020 si attua un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni dall'esterno.

Considerato che in materia di resti assunzionali di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 la delibera n.28/SEZ.AUT./2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

- a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente inserito nell'art.4, comma 3, del D.L.78/2015, che ha integrato l'art.3 comma 5, del D.L.90/2014 è da intendersi in senso

dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

b) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni.

Preso atto che:

- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 20 del 10.05.2021 è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- con deliberazione della Giunta Unione n. 23 del 11.05.2020 veniva programmato il fabbisogno del personale triennio 2020/2022;
- con deliberazione della Giunta Unione n. 21 del 26.05.2022 veniva programmato il fabbisogno del personale triennio 2022/2024;
- rimane tuttora vigente l'art. 9 della legge n. 243/2012, come modificata dalla legge n. 164/2016, in materia di concorso degli enti locali agli obiettivi di finanza pubblica, in base al quale gli stessi devono conseguire un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e le spese finali;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti vantati dai privati;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021/2023 (delibera di Giunta Unione n. 17 del 10.05.2021) senza il quale è fatto divieto alle P.A. di procedere all'assunzione di nuovo personale;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio della spesa di personale del 2008.

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2008 è pari a € 465.457,12 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2018 è stata di € 420.013,57 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2021-2023 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto alla spesa del 2008.

Richiamata la propria deliberazione n. 21 del 10.05.2021 mediante cui si procedeva all'aggiornamento ed approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale, da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente per il triennio 2021-2023, secondo il seguente programma di assunzioni:

1 Assunzioni a tempo indeterminato 2021 già programmate per l'anno 2020:

- n. 1 Cat. D Istruttore direttivo di vigilanza a tempo pieno e indeterminato in possesso della Laurea quinquennale, da ricoprire mediante mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e , scorrimento graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato di altri Enti, concorso pubblico.

- n. 1 agenti di polizia municipale Cat. C tempo pieno e indeterminato da ricoprire mediante mobilità ex art. 30 del D.Lgs.n. 165/2001 e mobilità obbligatoria ex art. 34bis del D.Lgs.

Assunzioni a tempo determinato nel triennio 2021/2023 (compreso personale utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 2011/2004) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e ss.mm.ii. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Richiamata la propria deliberazione n. 217 del 10.05.2021 mediante cui si procedeva all'aggiornamento ed approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente per il triennio 2021-2023, secondo il seguente programma di assunzioni:

Assunzioni a tempo indeterminato 2021 già programmate per l'anno 2020:

- n. 1 Cat. D Istruttore direttivo di vigilanza a tempo pieno e indeterminato in possesso della Laurea quinquennale, da ricoprire mediante mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e , scorrimento graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato di altri Enti, concorso pubblico.
- n. 1 agenti di polizia municipale Cat. C tempo pieno e indeterminato da ricoprire mediante mobilità ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e mobilità obbligatoria ex art. 34bis del D.Lgs.

Assunzioni a tempo determinato nel triennio 2021/2023 (compreso personale utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 2011/2004) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e ss.mm.ii. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Dato atto che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento, come risulta dal prospetto Allegato B;

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

Preso atto con nota prot. 4060 del 22/07/2021 – di lettera di dimissioni del dipendente a tempo indeterminato e parziale (50%) Agente di Polizia Locale cat. C1 sig. Fiore Andrea, a seguito di accettazione di proposta di assunzione a tempo pieno e indeterminato presso il Comune di Narbolia.

Considerato che la decorrenza del nuovo rapporto di lavoro del dipendente con il Comune di Narbolia avverrà a far data del 16 agosto 2021 e pertanto con cessazione presso questo ente dalla data del 15.08.2021.

Richiamata la propria deliberazione G.C. n. 56 del 20.09.2021 mediante cui, alla luce di quanto sopra si deliberava di aggiornare e approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, con allegata tabella A, e il piano delle assunzioni 2021, con allegata tabella B, secondo q, e precisamente:

2 Assunzioni a tempo indeterminato 2021 (già programmate per l'anno 2020):

- n. 1 Cat. D Istruttore direttivo di vigilanza a tempo pieno e indeterminato in possesso della Laurea quinquennale, da ricoprire mediante mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e scorrimento graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato di altri Enti, concorso pubblico.
- n. 1 Cat. C Istruttore di vigilanza a tempo pieno e indeterminato ai sensi dell'art. 3 comma 101 della L. 244/2007 e della sentenza Corte Cassazione Civile Sent. Sez. U

Num. 27439 anno 2017 mediante trasformazione del regime contrattuale da orario part time 18 ore settimanali a orario full time 36 ore settimanali dell'agente Uccheddu Gianluca (nota prot. 4931 del 06.09.2021) a decorrere dal 01.10.2021 intendendosi accettata la richiesta del dipendente in quanto la soluzione risulta rispondente alle esigenze organizzative e di servizio dell'ente ;

- n. 2 agenti di polizia municipale cat. C part-time 18 ore e indeterminato da ricoprire mediante mobilità ex art. 30 del d.Lgs.n. 165/2001 e mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.Lgs di cui 1 subito a conclusione dei procedimenti in essere ed n. 1 nel 2022 da assumersi all'esaurimento del periodo di prova di n. mesi 6 ("cd. conservazione del posto") dell'agente di Polizia Locale Fiore Andrea assunto dal Comune di Narbolia;

3 Autorizzare per il triennio 2021/2023 le eventuali *assunzioni a tempo determinato* (compreso personale utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 2011/2004) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile nell'ambito delle risorse trasferite da altri enti aderenti all'Unione o trasferimento pro quota personale a tempo determinato.

Preso atto della Nota Prot. 4931 del 06.09.2021 del dipendente Uccheddu Gianluca, agente di Polizia Locale categoria C, posizione economica C1, assunto a tempo indeterminato con regime contrattuale part.time 50% (18 ore settimanali) a far data dal 01 ottobre 2021, con cui ha ottenuto la trasformazione del proprio regime contrattuale da orario part time 18 ore settimanali a orario full time 36 ore settimanali che dovrà essere accettata dall'amministrazione.

Viste le cessazioni di:

- 1. Uccheddu Gianluca cat. C 36 ore in data 31.12.2021;**
- 2. Fiore Andrea cat. C 18 ore in data 15.08.2021**

Viste le assunzioni di:

- 1. Corona Antonello cat. C 18 ore a decorrere dal 30.12.2021;**
- 2. Carta Massimo cat. D 36 ore a decorrere dal 30.12.2021.**

Richiamata la propria deliberazione G.C. n. 21 del 26.05.2022 mediante cui, alla luce di quanto sopra, si deliberava di aggiornare e approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, con allegata tabella A, e il piano delle assunzioni 2022, con allegata tabella B, secondo q.

Vista la cessazione di:

- 1. Corona Antonello Cat. C 18 ore a decorrere dal 10.07.2022;
e non necessitando la concessione della conservazione del posto.**

Ritenuto di dover aggiornare e approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, di cui all'allegata tabella A, il piano delle assunzioni 2022, di cui all'allegata tabella B, secondo quanto riportato in premessa, e precisamente:

- 1. Assunzioni a tempo indeterminato 2022 (già programmate per l'anno 2021):*
 - n. 1 Cat. C Istruttore di vigilanza a tempo pieno e indeterminato (36 ore);
 - n. 2 agenti di polizia municipale Cat. C part-time 18 ore a tempo indeterminato;

da ricoprire mediante procedimento di mobilità volontaria e contestualmente mediante l'acquisizione di graduatorie dai Comuni della Sardegna.

- 2. Assunzioni a tempo determinato 2023 (già programmate per l'anno 2022):*

- n. 1 Istruttore amministrativo/contabile 24 ore per 12 mesi a tempo determinato da ricoprire mediante l'acquisizione di graduatorie dai Comuni della Sardegna a tempo indeterminato ovvero selezione.

3. *Autorizzare* per il triennio 2022/2024 le eventuali *assunzioni a tempo determinato* di Istruttori amministrativi/contabili e tecnici (compreso personale utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 2011/2004) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e ss.mm.ii. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile nell'ambito delle risorse trasferite da altri enti aderenti all'Unione o trasferimento pro quota personale a tempo determinato.

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti in base ai fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, approvando il nuovo schema di dotazione organica dell'Unione dei Comuni del Terralbese, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato A).

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006.

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

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

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali.

Rilevato che l'assunto del dispositivo della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia n. 109/202/PAR, riconduce in determinati passaggi alla estendibilità dell'applicazione della normativa anche alla Unioni dei Comuni.

Prendendo a base il mutato quadro vincolistico introdotto dall'art.33 del D.L. 34/2019 impone più di una riflessione in ordine ai soggetti nei confronti dei quali le nuove disposizioni possono applicarsi. In riferimento al DM del 17 marzo 2020, si evince che non essendo direttamente applicabile per la determinazione della capacità assunzionale delle Unioni dei Comuni, in quanto i parametri soglia ivi individuati sono stati determinati prendendo in considerazione i dati dei Comuni, e non risultano quindi compatibili con quelli delle gestioni associate in forma di Unione.

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267. Visto il parere positivo del Revisore dei Conti con verbale n. 10 del 20.09.2021;

Visto il Verbale n. 09 del 07/10/2022 recante il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti Dott.ssa Maria Carla Manca alla Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 59 del 07/10/2022: "*Programmazione del fabbisogno del personale. Triennio 2022/24. Rettifica Delibera della Giunta n. 21 del 26.05.2022.*"

Con votazione favorevole unanime:

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che formano parte integrante e sostanziale del presente dispositivo, di:

Aggiornare e approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, di cui all'allegata tabella A, il piano delle assunzioni 2022, di cui all'allegata tabella B, secondo quanto riportato in premessa, e precisamente:

4. *Assunzioni a tempo indeterminato 2022 (già programmate per l'anno 2021):*
- n. 1 Cat. C Istruttore di vigilanza a tempo pieno e indeterminato (36 ore);

- n. 2 agenti di polizia municipale cat. C part-time 18 ore a tempo indeterminato ;

da ricoprire mediante procedimento di mobilità volontaria e contestualmente mediante l'acquisizione di graduatorie dai Comuni della Sardegna.

5. *Assunzioni a tempo determinato 2023 (già programmate per l'anno 2022):*

- n. 1 Istruttore amministrativo/contabile 24 ore per 12 mesi a tempo determinato da ricoprire mediante l'acquisizione di graduatorie dai Comuni della Sardegna, a tempo indeterminato ovvero selezione.

6. *Autorizzare per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato di Istruttori amministrativi/contabili e tecnici (compreso personale utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 2011/2004) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e ss.mm.ii. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile nell'ambito delle risorse trasferite da altri enti aderenti all'Unione o trasferimento pro quota personale a tempo determinato.*

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.

Di dichiarare il presente atto **immediatamente esecutivo**.

UNIONE DEI COMUNI DEL TERRALBESE – PROVINCIA DI ORISTANO

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000: Delibera della Giunta n.59 in data 07/10/2022
**OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale. Triennio 2022/24. Rettifica
Delibera della Giunta n. 21 del 26.05.2022.**

Per la regolarità tecnica, si esprime parere: favorevole.

Il Responsabile del Servizio Amministrativo, Tecnico e
Finanziario

Geom. Romano Pitzus

Il Responsabile dei Servizi Sociali

Geom. Romano Pitzus

Il Responsabile del Servizio di Vigilanza
Piera Piana.

Letto, approvato e sottoscritto

P. Il Presidente
Rosella Orrù

Il Segretario
Dr. Franco Famà

Certifico che la presente deliberazione trovasi in corso di pubblicazione ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000, per quindici giorni con decorrenza dal 23/01/2022 al 07/02/2023.

Terralba, 23/01/2023.

L'impiegato incaricato

Certifico che la presente delibera è copia conforme all'originale.

Terralba,

L'impiegato incaricato