

# COMUNE DI PIETRAFITTA

Provincia di Cosenza

## Deliberazione della Giunta comunale

N. 45 Data 18/11/2021	Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024 e approvazione della dotazione organica.
--------------------------	---

L'anno duemilaventuno il giorno diciotto del mese di novembre alle ore 16:15, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con avvisi informali, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

N.O.	Nominativo	Carica	Presente	Assente
1	MUTO Antonio	Sindaco	x	
2	DE LUCA Mirko	Vice Sindaco	x	

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il Sindaco Rag. Muto Antonio.  
Partecipa il Segretario comunale dr.ssa Caterina Belcastro.

### LA GIUNTA COMUNALE

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.»;*

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Preso atto che dai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da consuntivo 2020 risulta essere pari al 27,22%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica".

Rilevato pertanto che il Comune di Pietrafitta dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 12.840,10, fino al raggiungimento del primo valore soglia (vedi conteggi come da schema allegato 1)

Dato atto che la dotazione organica vigente, quale risulta dalla delibera n. 53 del 14/11/2019, è la seguente:

Area Amministrativa - Finanziaria e Vigilanza				
Profilo	Categoria	Stato	% Part-Time	Posti
Istruttore Direttivo	D	Coperto	100,00%	1
Istruttore	C	Coperto	100,00%	1
Istruttore	C	Vacante	100,00%	1
Istruttore	C	Vacante	100,00%	1
Agente di Polizia Locale	C	Vacante	50,00%	1
Esecutore	B	Coperto	100,00%	1
Esecutore	B	Coperto	100,00%	1
				7
Area Tecnica				
Profilo	Categoria	Stato	% Part-Time	Posti
Istruttore Direttivo	D	Vacante	50,00%	1
Istruttore	C	Vacante	100,00%	1
Autista Scuolabus	B3	Vacante	100,00%	1
Operatore	A	Vacante	50,00%	1
				4
Totale posti Categoria	D	2		
Totale posti Categoria	C	5		
Totale posti Categoria	B3	1		
Totale posti Categoria	B	2		
Totale posti Categoria	A	1		
	Totale	11		



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;

Dato atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale (delibera di Giunta comunale n. 27 del 29/07/2021);
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 (delibera n. 44 del 18/11/2021)

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;

Ritenuto pertanto di aggiornare i fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, approvando il nuovo schema di dotazione organica, 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 e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs. 267/2000 in data odierna (verbale n. 19 del 18/11/2021)

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";

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;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

#### **DELIBERA**

1. di prendere atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 27,22% e che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 265.845,68;
2. di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato A);
3. di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024, prevedendo la copertura dei posti di organico per come segue:

PIANO ASSUNZIONI 2022				
N.ro	Profilo	Cat.	% Part-Time	Modalità di accesso
1	Istruttore Direttivo	D	66,67%	Mobilità obblig./volont. - Utilizzo dip. altri Enti - Art. 110 TUEL
1	Agente di Polizia Locale	C	100,00%	Progressione verticale
1	Operatore	A	55,56%	Integrazione orario di lavoro

PIANO ASSUNZIONI 2023				
N.ro	Profilo	Cat.	% Part-Time	Modalità di accesso
	da definire			

PIANO ASSUNZIONI 2024				
N.ro	Profilo	Cat.	% Part-Time	Modalità di accesso
	da definire			

4. di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
5. di autorizzare per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato 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;
6. di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata 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 dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

Area Amministrativa - Finanziaria e Vigilanza				
Profilo	Categoria	Stato	% Part-Time	Posti
Istruttore Direttivo	D	Coperto	100,00%	1
Istruttore	C	Coperto	100,00%	1
Istruttore	C	Vacante	33,33%	1
Agente di Polizia Locale	C	Vacante	100,00%	1
Agente di Polizia Locale	C	Vacante	33,33%	1
Esecutore	B	Coperto	100,00%	1
				6

Area Tecnica				
Profilo	Categoria	Stato	% Part-Time	Posti
Istruttore Direttivo	D	Vacante	66,67%	1
Operatore	A	Vacante	55,56%	1
				2

			Costo	Oneri	Totale
Totale posti Categoria	D	2	40.445,82	10.777,15	51.222,97
Totale posti Categoria	C	4	59.646,64	15.888,54	75.535,18
Totale posti Categoria	B3	0	0,00	0,00	0,00
Totale posti Categoria	B	1	19.970,23	5.317,43	25.287,66
Totale posti Categoria	A	1	10.517,98	2.800,04	13.318,02
	<b>Totali</b>	<b>8</b>	<b>130.580,67</b>	<b>34.783,16</b>	<b>165.363,83</b>

	Costo	Oneri	Totale
Fondo risorse decentrate	28.900,56	6.878,33	35.778,89
Posizioni organizzative	22.667,00	6.047,56	28.714,56
Lavoro straordinario	0,00	0,00	0,00
Spese per il Segretario	54.000,00		54.000,00
Altre voci.... (specificare)	0,00	0,00	0,00
A detrarre: Contributi da altri Enti su spese di personale	-26.192,44	0,00	-26.192,44
<b>Totali</b>	<b>79.375,12</b>	<b>12.925,89</b>	<b>92.301,01</b>

Spesa del personale complessiva	257.664,84
Limite di spesa ex art. 1 comma 557	408.916,93
Limite di spesa ex Decreto 17/03/2021	265.845,68
Differenza rispetto al primo limite	151.252,09
Differenza rispetto al secondo limite	8.180,84

## Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1195	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa		
Anno Corrente	2022	28,60%	32,60%	%	€	
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>		33,00%	111.849,30 €	
Rendiconto 2018	1.081.914,72 €	<b>Media - FCDE</b>				
Rendiconto 2019	959.844,11 €	113.577,62 €				
Rendiconto 2020	1.087.565,05 €	929.530,34 €				
<b>Spesa del personale</b>		<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>		<b>Incremento spesa - I FASCIA</b>		
Ultimo rendiconto (2020)	253.005,58 €	27,22%		%	€	
Anno 2018	338.937,26 €	<b>Collocazione ente</b>		5,08%	12.840,10 €	
<b>Margini assunzionali</b>		Prima fascia				
0,00 €		<b>Limite max di Spesa</b>				
		265.845,68				
<b>Utilizzo massimo margini assunzionali</b>		<b>Incremento spesa</b>				
0,00 €		12.840,10 €				
<b>Spesa del Personale</b>						
<p>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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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;</p>						
<b>Entrate Correnti</b>						
<p>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.</p>						
<b>Fasce demografiche</b>		<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento spesa personale massimo annuo</b>		
				2020	2021	2022
Comuni con meno di 1.000 abitanti;		29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;		28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;		27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;		27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;		26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;		27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;		27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;		28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.		25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%
				2023	2024	
				34,00%	35,00%	
				29,00%	30,00%	
				27,00%	28,00%	
				25,00%	26,00%	
				21,00%	22,00%	
				15,00%	16,00%	
				9,00%	10,00%	
				4,50%	5,00%	
<b>Resti assunzionali</b>						
<p>Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.</p>						
<b>Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione</b>						
<p>Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.</p>						
<b>Comuni che si collocano nella seconda fascia</b>						
<p>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.</p>						
<b>Comuni che si collocano nella terza fascia</b>						
<p>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.</p>						

# COMUNE DI PIETRAFITTA

PROVINCIA DI COSENZA

UFFICIO DEL REVISORE

VERBALE DEL REVISORE DEI CONTI N. 19/2021

del 18/11/2021

<b>Oggetto:</b>	Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale avente ad oggetto "Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024 e approvazione della dotazione organica".
-----------------	--

Il sottoscritto dott. Luigi Antonio Tallerico, dottore commercialista con studio professionale in Castelsilano (KR), alla via Colla, n. 55, nella sua qualità di Revisore Unico del Comune di Pietrafitta, nominato con deliberazione consiliare n. 3 dell'11/02/2021,

oggi, nell'espletamento delle proprie funzioni;

Esaminata la proposta di delibera richiamata in oggetto;

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

Vista la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali;

Dato atto che in data 27/04/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto 17 marzo 2020 che dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del DI 34/2019 convertito dalla legge 58/2019;

Preso atto dei conteggi trasmessi dal Responsabile del Servizio Finanziario dai quali si evince che il rapporto calcolato ai sensi del Dpcm 17/03/2020 tra il volume della spesa di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio è pari a 27,22% ed è compreso entro il limite della prima soglia;

Preso atto altresì che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM 17 aprile 2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

Ritenuto che il nuovo sistema di computo degli spazi assunzionali superi il principio del turn over e della neutralità della mobilità e che pertanto sia possibile effettuare assunzioni a tempo indeterminato purché non vengano superati i limiti determinati dai valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate

correnti relative agli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE (delibera Corte Conti Emilia Romagna 32/2020/par);

Considerato che dall'esame dei suddetti documenti si evince, segnatamente, l'intenzione dell'Ente di procedere al programma di assunzioni dettagliato nell'allegato A alla proposta di deliberazione, recante lo schema di dotazione organica dell'Ente secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018;

Verificato che

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personalee tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha sempre rispettato gli obiettivi del Pareggio di bilancio;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 408.916,93 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.296/2006 per l'anno 2022 si mantiene in diminuzione rispetto al valore medio del triennio 2011-2013;
- l'Ente dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma di assunzioni previsto nella presente delibera, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa, come da prospetto esplicativo trasmesso.

Per tutto quanto sopra espresso,

**ESPRIME**

Parere favorevole al Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022/2024 del Comune di Pietrafitta.

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022/2024, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.



Pareri sulla proposta di deliberazione, art. 49, D.Lgs. 267/2000:

PER LA REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole

Data 18/11/2021

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

IL RESPONSABILE

F.to Mauro GRANIERI

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole

Data 18/11/2021

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

IL RESPONSABILE

F.to Mauro GRANIERI

La deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL SINDACO

F.to Antonio MUTO

IL SEGRETARIO

F.to Caterina BELCASTRO

La pubblicazione è iniziata il 19 NOV, 2021 e per  
quindici giorni consecutivi.  
Registro affissioni, Prot. n. 561

IL MESSO COMUNALE

F.to SIGNARDI

Consegnata al Messo comunale per la trasmissione  
Ai capigruppo consiliari, con nota del 19 NOV, 2021  
Prot. n. 3223 contestualmente all'affissione  
all'Albo Pretorio.

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Caterina BELCASTRO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

È divenuta esecutiva, perché:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile;  
 sono trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione  
senza richiesta di controllo.

Data 18 NOV, 2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Caterina BELCASTRO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la deliberazione è stata pubblicata  
dal 19 NOV, 2021 al \_\_\_\_\_ senza che sia  
pervenuta richiesta di controllo.

Data \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

È copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Caterina BELCASTRO

