



COMUNE DI OULX

(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 66

OGGETTO: *Aggiornamento piano del fabbisogno di personale triennio 2021-2023 e programmazione fabbisogno 2021.*

L'anno duemilaventuno addì trenta del mese di settembre alle ore 14:00, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con un componente presente in modalità telematica in videoconferenza (decreto sindacale n. 3 del 25.03.2020).

Sono Presenti i Signori:

N.	Cognome e nome		Presente	Assente
1.	TERZOLO Andrea	Sindaco	X	
2.	GUIGUET Maicol	Vice Sindaco	X	
3.	ALLEMAND Alain	Assessore	X	
4.	DANNE Ivana	Assessore	X	
5.	TIBERI Irene	Assessore		X

Con l'intervento del Segretario Comunale dr. JOANNAS Diego.

Il Sindaco dr. TERZOLO Andrea – presente nella sede comunale, riconosciuto legale il numero degli intervenuti (n. 3 componenti in presenza e n. 1 componente in videoconferenza – ALLEMAND), dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

Richiamato l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Considerato che il decreto 8.5.2018, con cui 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", è entrato in vigore il 27.7.2018 a seguito della pubblicazione sulla G.U. n. 173 in pari data;

Tenuto conto che il citato decreto prevede il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica con trasposizione in *un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile*, da considerare sempre in relazione ai vincoli previsti dalla normativa di settore vigente; detti orientamenti tendono a rafforzare l'obiettivo della performance organizzativa dell'ente che deve essere raggiunta attraverso giuste competenze professionali;

Atteso che l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 12.11.2011 n. 183 (legge di stabilità 2012):

- impone alle amministrazioni di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale;
- impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio settore;
- sanziona le amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo;
- indica nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

e riscontrato che:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;

Premesso che l'art. 5 – comma 2 – del D.Lgs. 165/2001 s.m.i. prescrive che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro siano assunti dagli organi preposti alla gestione con le capacità ed i poteri del privato datore di lavoro;

Visto l'art. 3 – comma 5 sexies del D.L. 90/2014 come modificato dalla legge di conversione 114/2014 e s.m.i. che dispone: "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*";

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 38 del 22.6.2020 con la quale sono stati approvati il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021 e la programmazione del fabbisogno 2020, nel pieno rispetto dei vincoli di cui al D.M. 17.3.2020 e nell'ambito degli spazi assunzionali calcolati secondo la Circolare n. 17102 dell'8.6.2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro

dell'Interno, in riferimento ad una struttura organizzativa di 25 posti di cui n. 22 coperti e n. 3 vacanti quale fabbisogno 2020 e precisamente:

- N. 1 POSTO DI CAT. C) - ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – AREA AMMINISTRATIVA
- N. 1 POSTO DI CAT. C) AGENTE P.M. – AREA DI VIGILANZA
- N. 1 POSTO DI CAT. C) – ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE – AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Nell'anno di riferimento, anche in base alla successiva deliberazione G.C. n. 68 del 6.11.2020, sono state definite tutte le assunzioni programmate: 2 mediante utilizzo di graduatorie di altri enti ed 1 mediante mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/01 smi;

Riscontrato che l'art. 33 – comma 2 – del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni nella legge 58/2019, come modificato dal comma 853 art. 1 della legge 160/2019, stabilisce che:

- i Comuni possono definire assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerato al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Si evince quindi che il calcolo debba essere svolto di anno in anno, con risultati variabili in relazione ai documenti contabili da considerare a scorrimento;
- con successivo decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso fra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto di gestione approvato;

Atteso che, in riferimento alla citata disposizione:

- in data 11.12.2019 è stata sottoscritta l'intesa Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali;
- in data 27.4.2020, sulla G.U. n. 108, è stato pubblicato il D.M. 17.3.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", in vigore dal 20 aprile 2020 per effetto dell'accordo Conferenza Stato-Città ed autonomie locali del 30.1.2020;

Richiamato l'art. 3 del DM 17.3.2020 che stabilisce le fasce demografiche di suddivisione dei comuni. Questo Comune con una popolazione di n. 3.321 (al 31.12.2020) rientra nella fascia di cui alla lettera d) - comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;

Il citato decreto ministeriale individua i valori soglia per fascia demografica come segue:

ART. 4 – individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale:

tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%

ART. 6 - individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale:

tabella 3

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3%

Il comma 3 del medesimo art. 6 stabilisce che i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'art. 6 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

I rapporti percentuali che devono essere tenuti in considerazione da questo comune sono pertanto il 27,2% (tabella 1 art. 4) ed il 31,2% (tabella 3 art. 6);

Atteso che nel corso d'anno si sono verificate le seguenti cessazioni di personale inserito nella struttura organizzativa dell'ente di cui alla citata deliberazione G.C. n. 38 del 22.6.2020:

1. pensionamento con decorrenza 2.5.2021 di n. 1 dipendente di categoria C – posizione economica C5 – assegnato all'area economico-finanziaria;
2. pensionamento con decorrenza 1.9.2021 di n. 1 dipendente di categoria C – posizione economica C4 – assegnato all'area amministrativa;

Riscontrato inoltre che n. 1 dipendente assegnato all'area servizi, in part time verticale al 66,67% dal 1.10.2019, in applicazione delle disposizioni dell'art. 53 – comma 13 - del CCNL del 21.5.2018 comparto Funzioni Locali – ha comunicato la volontà di rientrare a tempo pieno alla scadenza del biennio;

Rilevato che, come risulta dall'allegato A) – la percentuale di incidenza della spesa del personale del Comune di Oulx, determinata in riferimento alle definizioni dell'art. 2 DM 17.3.2020, è pari al 28,56% e pertanto è fatto divieto di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (rendiconto di gestione 2020 approvato con atto C.C. n. 13 del 20.5.2021) da cui risulta una spesa per il personale pari a € 952.487,26;

Ribadito il concetto che la "dotazione organica" e il conseguente sviluppo triennale devono essere considerati secondo la massima dinamicità, con possibilità di modifiche a fronte di nuove situazioni e nuove esigenze organizzative, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Considerato che:

- in riferimento alle disposizioni dell'art. 3 comma 8 della legge 56/2019, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 D.Lgs. 165/2001;
- la mobilità ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 è propedeutica e necessaria sia per l'avvio delle procedure concorsuali che per lo scorrimento delle graduatorie vigenti, riscontrando che in riferimento al piano assunzionale 2021 l'iter di definizione è ancora in corso;

Dato atto che:

- la legge di bilancio 2020 n. 160/2019 - art. 1 commi da 145 a 149 - ha riaperto la possibilità di utilizzare le graduatorie degli idonei approvate:
 - a. negli anni 2018 e 2019 entro 3 anni dalla loro approvazione;
 - b. dal 1.1.2020 per un biennio;

- l'art. 17 comma 1 bis - del D.L. 162/2019 convertito dalla legge 8/2020 ha inoltre riconosciuto la possibilità per gli enti locali di scorrere graduatorie ancora valide per la copertura di posti previsti nel piano triennale dei fabbisogni di personale, anche in deroga alle disposizioni dell'art. 91 - comma 4 - TUEL 267/2000, ovvero anche per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso, sia da parte della stessa amministrazione che da altri enti;
- il nuovo sistema di calcolo delle "capacità assunzionali" stabilito dall'art. 33 D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, ha di fatto reso inapplicabile le disposizioni dell'art. 1 - comma 47 legge 311/2004, secondo cui la procedura di mobilità di personale, riservata a enti soggetti a vincoli assunzionali parificabili a quelli in vigore per gli enti locali, risultava "atto neutro" non instaurandosi un nuovo rapporto di lavoro nel comparto Regioni-Enti Locali;
- questo Comune non dispone di graduatorie proprie in corso di validità e di capacità assunzionali pregresse;

Valutata la compatibilità dei limiti di spesa imposti dal DM 17.3.2020 (come dimostrato nell'allegato A) ed il rispetto dei vincoli di legge, al fine di garantire migliore operatività nell'organizzazione delle singole aree funzionali, si ritiene di aggiornare il piano dei fabbisogni di personale 2021/2023, come segue:

- trasformazione di 1 posto di categoria C (vacante per pensionamento dall'1.9.2021 nell'AREA AMMINISTRATIVA) in categoria B posizione economica B3 - profilo professionale "operaio specializzato - operatore servizi tecnici" - AREA TECNICA;

mantenendo invariata ogni altra categoria e profilo professionale rispetto alla struttura organizzativa di cui alla deliberazione G.C. n. 7 in data 15.2.2019 (primo riscontro di "spesa potenziale massima" ai sensi del D.M. 8.5.2018), per un totale di n. 25 posti di cui n. 2 part time, come segue:

CATEGORIA	POSTI COPERTI	FABBISOGNO	TOTALE POSTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA
D	5	0	5
C	14,5	1	15,5
B3	2	1	3
B1	0,5	0	0,5
A1	1	0	1
TOTALE	23	2	25

Dato atto che la compatibilità dei limiti di spesa è stata verificata tenendo conto anche dei maggiori costi connessi al rientro a tempo pieno dal 1 ottobre 2021 di n. 1 dipendente in part time verticale al 66,67% (art. 53 - comma 13 - del CCNL del 21.5.2018);

Preso atto che occorre comunque procedere alla verifica dei limiti sui costi di personale nel rispetto della media di spesa anni 2011/2013 secondo le disposizioni dell'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006, adempimento non abolito dall'art. 33 D.L. 34/2019;

Rilevato che il limite di spesa di cui al comma precedente (media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013 - art. 1 - comma 557 quater - legge 296/2006, in ultimo modificato dal D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge 114/2014), come a suo tempo certificato dall'Ente, risulta il seguente:

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	MEDIA
€ 1.152.045,70	€ 1.170.694,13	€ 1.166.446,29	€ 1.163.062,04

e che la spesa di personale e facoltà assunzionale anno 2021 (compreso il maggior costo per rientro a tempo pieno dal 1.10.2021 di 1 dipendente a p.t. al 66,67%), al netto delle spese escluse, rispetta tale limite essendo pari a € 1.015.753,60 (documentazione conservata agli atti);

Considerato quindi di definire il programma dei fabbisogni di personale 2021, nel pieno rispetto dei vincoli di cui al D.M. 17.3.2020, secondo le seguenti indicazioni per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di:

- N. 1 POSTO DI CAT. C1 - ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE – AREA ECONOMICO-FINANZIARIA;
- N. 1 POSTO DI CAT. B3 - OPERAIO SPECIALIZZATO - AREA TECNICA

mediante utilizzo di graduatorie concorsuali in corso di validità approvate da altre amministrazioni, previa definizione di accordo con gli enti che avranno confermato la propria disponibilità all'utilizzo;

Valutato il fatto che l'utilizzo di graduatorie concorsuale in corso di validità approvate da altre amministrazioni risponde anche all'esigenza di semplificare le procedure di assunzione e di razionalizzare la gestione del personale, sia in termini di tempo che di costi, rendendo efficace ed economica l'azione amministrativa;

Dato atto che l'aggiornamento della programmazione del fabbisogno del personale ed il piano assunzionale 2021, come analizzato con la presente deliberazione, rientra nella programmazione strategica generale e nel quadro dei fabbisogni e di spesa di personale contenuti nel DUP 2021-2023 (deliberazione C.C. n. 3 del 22.3.2021);

Accertato che:

1. non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di personale;
2. non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto;
3. sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi;
4. come dichiarato dal Responsabile dell'area economico-finanziaria:
 - questo Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL 267/2000;
 - sono stati rispettati i seguenti adempimenti:
 - a. invio della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio;
 - b. corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;
 - c. approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione;
 - d. trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione;
5. con deliberazioni:
 - a. G.C. n. 5 del 30.1.2020 è stato adottato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022;
 - b. G.C. n. 22 del 26.3.2021 è stato approvato il P.E.G. 2021-2023 parte contabile;
 - c. G.C. n. 23 del 26.3.2021 è stato approvato il piano della performance 2021;

Preso atto del parere espresso dal Revisore dei Conti, con verbale pervenuto in data 16.9.2021 - registrato il 17.9.2021 al n. 9057 di prot.;

Riscontrato inoltre che l'eventuale modifica del piano assunzionale in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere comunque sempre adeguatamente motivata;

Considerato che il costo complessivo per le assunzioni previste con la presente deliberazione trova copertura negli appositi capitoli del bilancio 2021 e pluriennale 2021/2023;

Dato atto che sono stati acquisiti i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, come riportati in calce alla presente;

Visto l'art. 48 del TUEL 267/2000;

Con voti unanimi resi in forma palese:

DELIBERA

1. di richiamare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. di dare atto che, come risulta dall'allegato A) e dettagliato nelle premesse - la percentuale di incidenza della spesa del personale del Comune di Oulx, determinata in riferimento alle definizioni dell'art. 2 DM 17.3.2020, è pari al 28,56% e pertanto è fatto divieto di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (rendiconto di gestione 2020 approvato con atto C.C. n. 13 del 20.5.2021) da cui risulta una spesa per il personale pari a € 952.487,26;
3. di aggiornare il piano dei fabbisogni di personale 2021/2023, come segue:
 - trasformazione di 1 posto di categoria C (vacante per pensionamento dall'1.9.2021 nell'AREA AMMINISTRATIVA) in categoria B posizione economica B3 - profilo professionale "operaio specializzato - operatore servizi tecnici" - AREA TECNICA;

mantenendo invariata ogni altra categoria e profilo professionale rispetto alla struttura organizzativa di cui alla deliberazione G.C. n. 7 in data 15.2.2019 (primo riscontro di "spesa potenziale massima" ai sensi del D.M. 8.5.2018), per un totale di n. 25 posti di cui n. 2 part time, come segue:

CATEGORIA	POSTI COPERTI	FABBISOGNO	TOTALE POSTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA
D	5	0	5
C	14,5	1	15,5
B3	2	1	3
B1	0,5	0	0,5
A1	1	0	1
TOTALE	23	2	25

4. di approvare il programma dei fabbisogni di personale 2021, nel pieno rispetto dei vincoli di cui al D.M. 17.3.2020 e nel limite della media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013 - art. 1 - comma 557 quater - legge 296/2006, in ultimo modificato dal D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge 114/2014:

A. prevedendo la copertura a tempo pieno ed indeterminato di:

- N. 1 POSTO DI CAT. C - posizione economica C1 - istruttore amministrativo/contabile - AREA AMMINISTRATIVA;
- N. 1 POSTO DI CAT. B - posizione economica B3 - profilo professionale "operaio specializzato - operatore servizi tecnici" - AREA TECNICA -

mediante utilizzo di graduatorie concorsuali in corso di validità approvate da altre amministrazioni, previa definizione di accordo con gli enti che avranno confermato la propria disponibilità all'utilizzo;

B. dando atto che la compatibilità dei limiti di spesa è stata verificata tenendo conto anche dei maggiori oneri connessi al rientro a tempo pieno dal 1 ottobre 2021 di n. 1 dipendente in part time verticale al 66,67% (art. 53 - comma 13 - del CCNL del 21.5.2018);

5. di dare atto che il costo complessivo per le assunzioni previste trova rispondenza e copertura negli appositi capitoli del bilancio 2021 e pluriennale 2021/2023;
6. di demandare alla responsabile dell'area amministrativa tutti gli adempimenti conseguenti alla presente deliberazione;

7. di riservarsi di modificare la presente programmazione triennale al verificarsi di esigenze particolari che determinino variazioni del quadro di riferimento;
8. di pubblicare il presente piano dei fabbisogni nella sezione "amministrazione trasparente" del sito internet del Comune di Oulx, secondo le indicazioni dell'art. 16 D.Lgs. 33/2013 smi;
9. di trasmettere il presente piano dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicato "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-TER D.Lgs. 165/2001 smi, secondo le istruzioni di cui alla circolare RGS 18/2018;
10. di ottemperare alle indicazioni dell'art. 4 CCNL 21.5.2018, mediante trasmissione della presente deliberazione alle OO.SS. e RSU;
11. di comunicare la presente deliberazione ai Capigruppo consiliari, ai sensi del D.lgs. 267/2000.

Successivamente la Giunta Comunale, con voti unanimi e palesi, dichiara immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

^=^=^=^=^

Pareri resi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e s.m.i:

a) AREA AMMINISTRATIVA

parere in merito alla regolarità tecnica:

(verifica della conformità alla normativa tecnica che regola la materia):

FAVOREVOLE

Oulx, 27.9.2021

LA RESPONSABILE DELL'AREA

Paola Grasso

Firma acquisita digitalmente sulla proposta

b) AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

parere in merito alla regolarità contabile:

FAVOREVOLE

Oulx, 28.9.2021

LA RESPONSABILE DELL'AREA

Lucia Vangone

Firma acquisita digitalmente sulla proposta

Allegato alla deliberazione G.C. n. 66 del 30 SETTEMBRE 2021

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che verrà sottoscritto digitalmente in un tempo successivo dal Sindaco e dal Segretario, unitamente ai Responsabili d'Area che hanno sottoscritto i pareri sulla proposta originaria, per loro conferma. Verrà quindi pubblicato all'Albo Pretorio telematico e sul sito comunale per ogni effetto di legge.

IL SINDACO
dr. TERZOLO Andrea

firmato digitalmente

IL SEGRETARIO COMUNALE
dr. JOANNAS Diego

firmato digitalmente