



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini



VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 62 DEL 18/04/2019

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA 2019/2021 - LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PERSONALE NON DIRIGENTE PER: - CONTRATTAZIONE E SUCCESSIVA SOTTOSCRIZIONE DI IPOTESI DI ACCORDO; COSTITUZIONE PARTE VARIABILE FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE 2019 E FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENZA 2019.

L'anno duemiladiciannove , il giorno diciotto , del mese di Aprile , alle ore 12:00 nell' Ufficio del Segretario della Residenza comunale la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Pos.	Cognome Nome	Carica	Pres.
1	GENNARI MARIANO	Sindaco	P
2	ANTONIOLI VALERIA	Vice Sindaco	A
3	BATTISTEL FAUSTO ANTONINO	Assessore	A
4	PESCI PATRIZIA	Assessore	P
5	OLIVIERI NICOLETTA	Assessore	P

Totale presenti n. 3

Partecipa alla Seduta con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 97, comma 4) il Segretario Generale d.ssa Silvia Santato .

Il Sindaco, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara la seduta valida ed aperta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di delibera n. 88 (proponente: GENNARI MARIANO) predisposta in data 15/04/2019 dal Responsabile del Procedimento;

VISTI i seguenti pareri richiesti ai sensi del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 49, comma 1, (allegati all'originale del presente atto):

- a) Parere Favorevole per la Regolarità Tecnica espresso in data 16/04/2019 dal Dirigente Responsabile del SETTORE 01 Dott RUFER CLAUDIA MARISEL / ArubaPEC S.p.A. ;
- b) Parere Favorevole per la Regolarità Contabile firmato digitalmente espresso in data 16/04/2019 dal Dirigente Responsabile del Settore Servizi Finanziari Dott. _RUFER CLAUDIA MARISEL/ArubaPEC S.p.A_ ;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

D E L I B E R A

- 1) – di approvare l'allegata proposta di deliberazione n. 88

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Sindaco;

Ritenuto che sussistono particolari motivi d'urgenza, ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del T.U.EE.LL. di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

D E L I B E R A

- di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

N. 88 del 15/04/2019

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA 2019/2021 - LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PERSONALE NON DIRIGENTE PER: - CONTRATTAZIONE E SUCCESSIVA SOTTOSCRIZIONE DI IPOTESI DI ACCORDO; COSTITUZIONE PARTE VARIABILE FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE 2019 E FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENZA 2019.

Assessore competente: GENNARI MARIANO

Settore proponente: SETTORE 01

Dirigente responsabile:

Richiamate le deliberazioni n. 59 e n. 60 del 20/12/2018, dichiarate immediatamente eseguibili, con le quali il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e il Bilancio di Previsione Finanziario 2019-2021;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 08/01/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019/2021: assegnazione risorse finanziarie;

Premesso che ai sensi dell'art. 2 c. 3 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;

Richiamati:

- l'art. 47 del d.lgs. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

- l'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, il quale recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;

- l'art. 40 del d.lgs. 165/2001, laddove stabilisce, al comma 3-quinquies, che *“Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione,*

valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

- l'art. 45, comma 3, del d.lgs.165/2001, che dispone: *“I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*

- 1. alla performance individuale;*
- 2. alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
- 3. all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”;*

Richiamato il disposto dell'art.23, comma 2, del D.Lgs.n.75/2017: *“Nelle more di quanto previsto dal co. 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, co. 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”;*

Evidenziato che, per quanto riguarda le risorse variabili, l'art.23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 stabilisce al comma 3 che *“fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal co. 2, le regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”;*

Visto CCNL del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018 e in particolare:

- gli artt. 7 e 8 - Titolo II (Relazioni Sindacali) , che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa, prevedendo che il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materia di cui all'art. 7, c.4, mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;
- gli artt. 67 e 68 che disciplinano rispettivamente le modalità di costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate;

Considerato che l'ultimo contratto decentrato triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2013/2015 e che questa Amministrazione ha provveduto, successivamente all'entrata in vigore del suddetto CCNL 21/5/2018, alla stipula di un “accordo ponte” per l'anno 2018, si rende necessario pervenire alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato 2019/2021, al fine di realizzare il pieno allineamento con il surrichiamato CCNL 21/5/2018, definendo gli istituti giuridici ed economici attinenti le materie che il contratto nazionale demanda alla contrattazione;

Viste le seguenti deliberazioni di Giunta comunale:

- n. 76 del 30/11/2011, con cui si è approvato il regolamento di disciplina della misurazione,

valutazione e trasparenza della performance;

- n. 89 del 21/12/2011 con cui si è approvato il manuale di valutazione della performance individuale del personale dirigente, dipendente e con qualifica di posizione organizzativa;

- n. 128 del 5/9/2012 con cui è stata approvata la metodologia per la pesatura e graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, in linea con le previsioni dell'art. 27 del CCNL 23/12/1999;

- n. 107 del 12/06/2018, con cui si è disciplinata la composizione della delegazione trattante di parte pubblica per il personale non dirigente;

Dato atto che i componenti della delegazione pubblica, di cui al richiamato atto G.C. n. 107/2018, operano nell'ambito di una discrezionalità tipicamente tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dal competente organo di direzione politica;

Richiamata la propria deliberazione n. 187 del 13/11/2018 ad oggetto: "*Fondo salario accessorio personale non dirigente anno 2018 – Linee di indirizzo costituzione e successiva contrattazione*" e la successiva d.d. n. 898 del 15/11/2018 ad oggetto: "*Costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2018 ai sensi art. 67 del CCNL 21/05/2018*";

Ritenuto di dover definire, a beneficio della Delegazione trattante di parte pubblica, gli indirizzi e le direttive che costituiranno elementi di riferimento per la conduzione delle trattative, con la parte sindacale, relative alla contrattazione per il triennio 2019/2021 del personale non dirigente del Comune di Cattolica:

a) la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;

b) gli incentivi di produttività e le retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative saranno erogati secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con la propria deliberazione n. 89 del 21/12/2011, in ottemperanza al regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con D.G.C. n. 76 del 30/11/2011 e, dal momento della sua approvazione, ai sensi della nuova disciplina delle posizioni organizzative, in fase di definizione e confronto con le parti sindacali prima della sua approvazione definitiva;

c) provvedere alla retribuzione delle indennità ed istituti previste contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate;

d) definire che una quota rilevante delle somme rimanenti, del fondo risorse decentrate, dopo il finanziamento degli istituti contrattuali obbligatori sia utilizzata:

- per compensare la realizzazione di progetti – obiettivi, piani di lavoro ed altre iniziative ed attività di cui al PEG, destinatari di apposito finanziamento, da presentare, da parte dei Dirigenti/Responsabili, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.lgs. 150/2009;

- per compensare la performance individuale valutata in ottemperanza al regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance e relativo manuale di valutazione di cui ai richiamati propri atti n. 76/2011 e n. 89/2011;

e) contrattare prioritariamente gli istituti già trattati nell'accordo-ponte relativo al 2018 seguendo le linee già oggetto di accordo (premio individuale, peo);

f) Valutare la possibilità di utilizzo di risorse derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione, previsti dall'art. 16 del D.L. 98/2011;

Considerato che il citato CCNL 21/5/2018 ha confermato la suddivisione delle risorse decentrate in:

- risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al fondo anche per il futuro;
- risorse variabili, che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo;

Dato atto che la quantificazione delle risorse stabili è una mera applicazione delle disposizioni contrattuali, mentre la quantificazione delle risorse variabili è connessa prevalentemente a scelte discrezionali dell'Amministrazione Comunale, che deve tradursi in una preventiva e specifica allocazione nel bilancio dell'Ente, ai sensi dell'art. 48 c. 2 D. Lgs. 165/2001;

Considerato pertanto opportuno fornire in questa sede indirizzi per la costituzione, da parte del Dirigente Organizzazione e Gestione Personale, della parte variabile del fondo Salario accessorio all'inserimento di risorse variabili, riguardanti sia proposte di progetti per il conseguimento di specifici obiettivi di produttività e qualità, definiti nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione (art. 67 c. 3 lett. I CCNL2016/18) , sia importi derivanti da specifiche norme di legge (art. 67 c. 3 lett. C CCNL2016/18 per i dipendenti - art. 26 comma 1 lett. e CCNL 23/12/1999 per i dirigenti), come segue:

incentivazione prevista da specifiche norme di legge (art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2016/18 per i dipendenti - art. 26 comma 1 lett. e CCNL 23/12/1999 per i dirigenti):

- partecipazione alle entrate derivanti da sentenze con spese di giudizio a favore dell'Ente, con esclusione della compensazione, con ripartizione delle somme tra i funzionari che hanno preso parte al giudizio ed alla sentenza con svolgimento di attività difensiva in rappresentanza dell'Ente; il progetto complessivo è definito, al lordo oneri a carico Ente, in euro 5.580,00, di cui euro 3.348,00 a favore del personale dipendente (la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2019); tale importo, al lordo degli oneri a carico Ente, costituisce il massimo erogabile rispetto a quanto introitato nel caso di cui sopra;
- regolamento incentivi obiettivi settore entrate 12.800,00 complessivi (la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2019);

miglioramento quali-quantitativo dei servizi esistenti, art. 67 c. 3 lett. I CCNL 2016/18 (solo dipendenti) :

- previsione dell'importo di euro 12.500,00, quale integrazione prevista dall'art. 67 c. 3 lett. H - CCNL 2016/2018 (max 1,2% Monte salari 1997 - importo massimo applicabile € 56.577,91), per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle

performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, destinati al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, che saranno individuati con apposito atto sulla base delle proposte e dei progetti presentati dai Dirigenti/Responsabili, e che potranno essere liquidati previa verifica, da parte dell'OIV, del conseguimento degli stessi a consuntivo dell'attività svolta;

Vista la Legge n. 296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria 2007) ed in particolare l'art. 1, c. 557, come sostituito dall'art.14, c. 7 del D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30/07/2010, che disciplina il concorso delle Autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica stabilendo che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per lavoro flessibile;
- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative anche attraverso accorpamenti di Aree e uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni apicali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

Dato atto che la presente deliberazione, concretizzandosi quale atto di mero indirizzo, non richiede i pareri di regolarità tecnica e contabile rilasciati ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1 lett. b) della legge 243/2102;

Visti:

- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

D E L I B E R A

1) – di esprimere, per le motivazioni riportate in premessa:

A) alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, ai fini della contrattazione con la Delegazione Sindacale di un'ipotesi di contratto collettivo integrativo 2019/2021 per il personale non dirigente del Comune di Cattolica, le seguenti direttive:

- a) la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
- b) gli incentivi di produttività e le retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative saranno erogati secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con la propria deliberazione n. 89 del 21/12/2011, in ottemperanza al regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con D.G.C. n. 76 del 30/11/2011

e, dal momento della sua approvazione, ai sensi della nuova disciplina delle posizioni organizzative, in fase di definizione e confronto con le parti sindacali prima della sua approvazione definitiva;

c) provvedere alla retribuzione delle indennità ed istituti previste contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate;

d) definire che una quota rilevante delle somme rimanenti, del fondo risorse decentrate, dopo il finanziamento degli istituti contrattuali obbligatori sia utilizzata:

- per compensare la realizzazione di progetti – obiettivi, piani di lavoro ed altre iniziative ed attività di cui al PEG, destinatari di apposito finanziamento, da presentare, da parte dei Dirigenti/Responsabili, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.lgs. 150/2009;

- per compensare la performance individuale valutata in ottemperanza al regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance e relativo manuale di valutazione di cui ai richiamati propri atti n. 76/2011 e n. 89/2011;

e) contrattare prioritariamente gli istituti già trattati nell'accordo-ponte relativo al 2018 seguendo le linee già oggetto di accordo (premio individuale, peo);

f) Valutare la possibilità di utilizzo di risorse derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione, previsti dall'art. 16 del D.L. 98/2011;

B) – al Dirigente all'Organizzazione e Gestione Personale, ai fini della costituzione della parte variabile del fondo salario accessorio del personale non dirigente anno 2019 e del fondo di retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2019, nel rispetto dei vincoli contrattuali e finanziari -fatti salvi gli incrementi di parte variabile dovuti alle economie Fondo Straordinario di cui all'Art. .67 c. 3 lett. e) – CCNL 2016/2018- le seguenti indicazioni:

a) inserimento di risorse variabili, riguardanti sia proposte di progetti per il conseguimento di specifici obiettivi di produttività e qualità, definiti nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione (art. 67 c. 3 lett. I CCNL2016/18), sia importi derivanti da specifiche norme di legge (art. 67 c. 3 lett. C CCNL2016/18 per i dipendenti - art. 26 comma 1 lett. e CCNL 23/12/1999 per i dirigenti), come segue:

- incentivazione prevista da specifiche norme di legge (art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2016/18 per i dipendenti - art. 26 comma 1 lett. e CCNL 23/12/1999 per i dirigenti):

- partecipazione alle entrate derivanti da sentenze con spese di giudizio a favore dell'Ente, con esclusione della compensazione, con ripartizione delle somme tra i funzionari che hanno preso parte al giudizio ed alla sentenza con svolgimento di attività difensiva in rappresentanza dell'Ente; il progetto complessivo è definito, al lordo oneri a carico Ente, in euro 5.580,00 di cui euro 3.348,00 a favore del personale dipendente (la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2019); tale importo, al lordo degli oneri a carico Ente, costituisce il massimo erogabile rispetto a quanto introitato nel caso di cui sopra;
- regolamento incentivi obiettivi settore entrate 12.800,00 complessivi (la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2019);

- miglioramento quali-quantitativo dei servizi esistenti, art. 67 c. 3 lett. I CCNL 2016/18 (solo dipendenti) :

- previsione dell'importo di euro 12.500,00, quale integrazione prevista dall'art. 67 c. 3 lett. H - CCNL 2016/2018 (max 1,2% Monte salari 1997 - importo massimo applicabile € 56.577,91), per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, destinati al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, che saranno individuati con apposito atto sulla base delle proposte e dei progetti presentati dai Dirigenti/Responsabili, e che potranno essere liquidati previa verifica, da parte dell'OIV, del conseguimento degli stessi a consuntivo dell'attività svolta;

2) - di dare atto che:

- la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta comunale;
- l'ipotesi di accordo, con annessa relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, dovrà essere trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio di previsione e per l'emissione del conseguente parere motivato;
- il fondo salario accessorio del personale non dirigente 2019 e il fondo retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2019 saranno trasmessi al Collegio dei Revisori dei Conti per la prescritta certificazione in merito alla costituzione medesima;

3) - di dare atto che il responsabile del procedimento è il Dirigente Organizzazione e Gestione Personale;

4) - di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 -4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

.....

VERBALE APPROVATO E SOTTOSCRITTO

IL SINDACO
MARIANO GENNARI

IL SEGRETARIO COMUNALE
SILVIA SANTATO

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. N 82/2005 e ss.mm.)