



Città di Trani

Medaglia d'Argento al Merito Civile
PROVINCIA B T

Originale Deliberazione di Giunta Comunale

N. 187 DEL REG.	Oggetto: AGGIORNAMENTO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019 ED ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022
DATA 20/11/2019	

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **venti** del mese di **Novembre** alle ore **14.30** nella sala delle adunanze del Comune di Trani, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone dei Signori:

		Presente	Assente
Avv. Amedeo Bottaro	SINDACO- PRESIDENTE	X	
AVANTARIO Carlo	ASSESSORE	X	
BRIGUGLIO Domenico	ASSESSORE		X
PALMIERI Cherubina	ASSESSORE	X	
NENNA Marina	ASSESSORE	X	
DI LERNIA Cecilia	ASSESSORE	X	
DI GREGORIO Michele	ASSESSORE		X
DI LERNIA Felice	ASSESSORE	X	
CORMIO Patrizia	ASSESSORE	X	
LIGNOLA Luca	ASSESSORE	X	

Con l'assistenza del Segretario Generale Dott. Francesco Angelo Lazzaro

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, essendo presenti n. 8 Assessori, ed assenti n. 2 convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017;
- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la Deliberazione n. 111 del 13 luglio 2018 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del d.lgs. n. 75/2017, dove si afferma che “*la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente*”, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015).

Rilevato che con Delibera di Giunta n. 205 del 30.11.2018, e di seguito con Delibera n. 12 del 01.02.2019, la Giunta Comunale ha provveduto alla approvazione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, e quindi ha:

- a) elaborato la dotazione organica teorica, numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013;
- b) elaborato la dotazione organica effettiva in complessive 190 unità, di cui 5 di livello dirigenziale e 185 riferibili alle categorie di comparto; a tale dotazione deve aggiungersi una struttura extra dotazione per il funzionamento dell’ufficio di piano a presidio della gestione associata del piano sociale di zona, oltre alle prevedibili assunzioni stagionali di vigili urbani ed al personale ex articolo 90 Tuel, D.lgs. n. 267/2000, verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;
- c) calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente cumulando sia i resti del triennio precedente che le previsioni di cessazione nel triennio 2018/2020, nonché il limite della spesa nel bilancio di previsione per l’anno 2019;
- d) predisposto i prospetti ricognitivi del personale in servizio, articolandoli per categoria e profilo di inquadramento ed altresì per articolazioni organizzative di massima dimensione, come da nuova macrostruttura dell’ente approvata con Delibera di Giunta n. 136 del 18.07.2018;
- e) programmato la copertura di 53 posti, di cui 38 nel 2019, comprese 13 progressioni verticali e 1 mobilità volontaria, rinvenienti dalla programmazione 2018 e le cui procedure non si erano concluse alla data del 31.12.2018 e 15 nelle successive annualità 2020 e 2021;
- f) individuato i posti per i quali è prevista l’attivazione di rapporti di lavoro flessibile, sia per le figure dirigenziali che per quelle di comparto.

Rilevato che la programmazione 2019/2021 presenta il seguente stato di attuazione alla data di predisposizione del presente provvedimento:

Procedura	Avviate	Concluse	Da concludere	Da riprogrammare
Progressioni	13	12	0	1
Mobilità volontarie	32	12	20	0
Copertura a t.d. art.90	2	2	0	0

Tenuto conto che dalla data di adozione del piano la legislazione in tema di personale delle pubbliche amministrazioni in generale, e degli enti locali nello specifico, è stata interessata da rilevanti interventi di modifica ed integrazione ed in particolare:

- a) DECRETO-LEGGE 28 gennaio 2019, n. 4, recante Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni, il cui articolo 14 bis, al fine di far fronte al prevedibile ricambio generazionale determinato dalla introduzione del regime di accesso agevolato al trattamento pensionistico c.d. quota 100, ha previsto per il triennio 2019/2021 la possibilità di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali da turn over, le quote non utilizzate maturate nell'ultimo quinquennio, tenendo conto non solo delle cessazioni dell'anno precedente ma anche di quelle programmate nella medesima annualità; altresì l'articolo 14 ter ha modificato il comma 361 dell'art.1 della legge 145/2018, la cui formulazione aggiornata è la seguente:

Fermo quanto previsto dall'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonche' di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori;

- b) DECRETO-LEGGE 30 aprile 2019, n. 34, recante Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi, il cui articolo 33 ha previsto:

i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, ((della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-citta' ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto 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 predetto valore soglia ed ancora

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del ((decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75,)) e' adeguato, in aumento o in diminuzione,

per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

- c) LEGGE 19 giugno 2019, n. 56, recante Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo, il cui articolo 3, comma 8, ha previsto:

Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

Tenuto conto che tali disposizioni legislative impattano fortemente sia sui vincoli finanziari, sia sulle scelte gestionali riferite alla copertura dei posti d'organico:

- con riferimento al punto *sub a)*, allo stato attuale hanno fatto ricorso al regime di accesso agevolato al trattamento pensionistico, c.d. quota 100, n. 14 unità, così distribuite:

- ✓ Anno 2019: n. 5 unità (n. 1 ctg. B; n. 2 ctg. C; n. 2 ctd D)
- ✓ Anno 2020: n. 9 unità (n. 3 ctg. B; n. 6 ctg. C)

e che per tali figure si procederà tempestivamente ad avviare le procedure assunzionali ex art. 34 bis, D.lgs. n. 165/2001 e, successivamente, in caso di esito negativo, come previsto dalla legislazione vigente, allo scorrimento delle vigenti graduatorie concorsuali e/o ai concorsi, come evidenziato nella tabella allegata al presente atto di programmazione;

- relativamente al punto *sub b)*, l'ampliamento del meccanismo di calcolo delle facoltà assunzionali con riferimento alle cessazioni dell'ultimo quinquennio ed a quelle in corso d'esercizio, sembrerebbe posto nel nulla dal previsto passaggio ad un diverso sistema di calcolo basato sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Pur nell'attesa del previsto decreto che dovrà fissare i valori per fascia demografica, è evidente il cambio di prospettiva, peraltro esteso anche ai trattamenti accessori che sembrano aprirsi a possibili oscillazioni in ragione della variazione della consistenza d'organico rispetto al dato del 31.12.2018;

- la diversa modalità di calcolo delle facoltà assunzionali, peraltro, neutralizza la differenza tra mobilità volontaria ed accesso dall'esterno, eliminando il vantaggio che le prime avevano per il sol fatto che non intaccavano i budget da turn over. Tale aspetto si cumula con la connotazione di tale istituto in termini di mera facoltà e non di obbligo, imponendo alle Amministrazioni una attenta valutazione del rapporto tra tempi e costi di simile procedura e potenziali esiti, sempre più esigui in ragione della ridotta disponibilità di altri enti alla cessione di contratti in presenza di personale sempre più ridotto;

- con riferimento alla possibilità di scorrimento delle graduatorie concorsuali di procedure bandite prima del 1° gennaio 2019, sono intervenute diverse Sezioni Regionali della Corte dei Conti, che ne hanno confermato l'utilizzo (Deliberazione 41/2019/PAR Corte dei Conti, Sezione Regionale per le Marche; Deliberazione 89/2019/PAR Corte dei Conti, Sezione Regionale per la Puglia; Deliberazione 290/2019/PAR Corte dei Conti, Sezione Regionale per il Veneto).

Richiamata la Delibera di Giunta n. 162 del 14.10.2019 con la quale, tra le altre, l'Amministrazione ha già fornito indirizzi specifici sullo scorrimento delle graduatorie concorsuali relative a procedure bandite prima del 01.01.2019, ciò al fine di accelerare i processi assunzionali.

Ritenuto necessario, pertanto, procedere ad un aggiornamento del fabbisogno 2019 ed alla adozione del fabbisogno per il triennio 2020/2022, sì da poter adeguatamente corrispondere ad un sempre più

massivo ricambio generazionale.

Preso atto dei prospetti contenenti l'esito di tale aggiornamento, condotto dalla conferenza dei Dirigenti, sotto il coordinamento della segreteria generale, in ragione dei quali:

- Vengono portate a compimento le procedure avviate nel 2019, prevedendo, in ipotesi di mancato perfezionamento della cessione del contratto per mobilità, il ricorso allo scorrimento delle graduatorie di altri enti;
- Viene riprogrammata la copertura mediante progressione interna di un posto di istruttore direttivo di categoria D, ascrivendolo a diverso profilo professionale, tenuto conto che tale posto è rimasto vacante in quanto nella procedura svolta si è registrato un numero di domande inferiore ai posti disponibili;
- Viene prevista la copertura di 4 posti di istruttore amministrativo, mediante mobilità interna cui eventualmente intenda accedere personale di ruolo di categoria C che intenda mutare il proprio profilo professionale;
- Viene presa in considerazione n. 1 istanza di stabilizzazione in profilo di categoria D avanzata da figura precaria in possesso dei requisiti ex D.lgs. n. 75/2017, fatta salva la verifica dei presupposti e l'esperimento delle procedure di legge;
- Per tutti gli ulteriori posti per i quali è prevista la copertura nell'anno 2020 si prevede il ricorso allo scorrimento di graduatorie vigenti presso altri Enti, fatto salvo il previo esperimento delle procedure di cui all'articolo 34 bis del D.lgs. n. 165/2001, e in caso di esito negativo di procedere con le procedure concorsuali;
- Per i restanti posti con previsione di copertura al 2021/2022 è previsto il ricorso generalizzato a procedure concorsuali da svolgersi nel corso del 2020;
- Viene stimato il fabbisogno di rapporti di lavoro flessibile, compresi quelli scaturenti da specifiche progettualità con finanziamenti esterni (a titolo di esempio: risorse umane dedicate alle politiche sociali; vigili stagionali a tempo determinato).

Sottolineato che:

- le ipotesi assunte possono rappresentare un giusto bilanciamento tra le necessità di tempestivo rimpinguamento degli organici e quelle di doveroso svolgimento di nuove procedure concorsuali che mettano l'ente nella condizione di selezionare le migliori risorse disponibili; ciò tenendo conto dei tempi necessari all'organizzazione ed allo svolgimento di procedure concorsuali per le quali è plausibile ipotizzare un rilevante numero di partecipanti;
- l'utilizzo delle graduatorie avrà luogo previo convenzionamento con tutti gli enti che avranno fatto pervenire la propria disponibilità, prevedendo la facoltà di condurre un preventivo colloquio, teso a verificare la rispondenza con le attitudini richieste per il profilo da ricoprire, secondo l'ordine di inserimento in graduatoria. In presenza di più graduatorie riferite ad un medesimo profilo, saranno chiamati a colloquio i candidati utilmente collocati in ciascuna graduatoria e l'esito del colloquio costituirà criterio di preferenza nella individuazione della graduatoria da utilizzare, fermo restando il rispetto dell'ordine di inserimento nella stessa.

Accertato che:

- il fabbisogno, come innanzi declinato, si pone in linea con gli attuali tetti di spesa riferiti alla spesa media del triennio 2011/2013 e la relativa attuazione, per l'anno 2019 e per l'anno 2020, si pone in coerenza con le facoltà assunzionali da turn over generate dai collocamenti a riposo del quinquennio precedente ed a tutto il 2020, fatta salva la nuova determinazione delle stesse in ragione del rapporto con le entrate correnti
- le risorse economiche necessarie per l'attuazione del piano dovranno trovare riscontro nel predisponendo bilancio pluriennale 2020/2022 e che, allo scopo, la presente programmazione dovrà essere posta a corredo del documento unico di programmazione, previo parere dell'Organo di

revisione contabile al fine di certificarne la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018.

Precisato che le previsioni assunzionali saranno oggetto di verifica ed eventuale adeguamento in funzione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, dei vincoli di finanza pubblica, delle effettive disponibilità di bilancio e della sussistenza di ogni altro presupposto e condizione di legge, dandosi atto che allo stato non ricorrono situazioni impeditive per effetto:

- del rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio;
- del rispetto dei vincoli di spesa generali e specifici in tema di personale;
- dell'assenza di condizioni di dissesto o di deficitarietà strutturale;
- della approvazione del bilancio, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché dei correlati adempimenti in favore della B.D.A.P.;
- della approvazione del piano delle azioni positive per le pari opportunità, inserito nel piano della performance 2019/2021.

Dato atto che della proposta in esame è stata condivisa in sede di conferenza dei dirigenti e della stessa è stata data informativa alle Rappresentanze Sindacali anche mediante lo svolgimento di sedute di confronto, come da verbale del 13.11.19.

Visiti i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal dirigente dal dirigente dell'Area Economico - Finanziaria per la regolarità tecnica e per quella contabile, dando atto, per la parte contabile, che si provvederà ai dovuti stanziamenti con la predisposizione del Bilancio di Previsione 2020/2022.

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile in merito alla compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018.

A votazione unanime favorevole e palese, resa dagli aventi diritto

DELIBERA

1. Le premesse e gli allegati sono parte integrante e sostanziale del presente deliberato.
2. Di approvare i criteri per lo scorrimento delle graduatorie, così come già forniti con la Delibera di Giunta n. 162/2019 e che qui di seguito si riportano:
 - a. il Comune di Trani perfezionerà la convenzione con tutti gli enti che avranno fatto pervenire la propria disponibilità entro i termini assegnati, intendendo il mancato riscontro come mancanza di graduatorie o non disponibilità al loro utilizzo; eventuali comunicazioni pervenute oltre i termini indicati potranno essere prese in considerazione ove necessarie a coprire l'intero fabbisogno;
 - b. le graduatorie, per le quali sarà perfezionata la convenzione, saranno utilizzate per la copertura dei posti per i quali il piano dei fabbisogni ne preveda la copertura tra fine 2019 ed inizio 2020, fatti salvi gli esiti delle procedure ex art. 34 bis D.lgs. n. 165/2001;
 - c. il Comune di Trani si riserva la facoltà di condurre con gli idonei inseriti nelle graduatorie per le quali è stata perfezionata la convenzione un preventivo colloquio teso a verificare la rispondenza con le attitudini richieste per il profilo da ricoprire;
 - d. i candidati saranno chiamati nell'ordine di inserimento in graduatoria e la mancata partecipazione sarà intesa come indisponibilità all'assunzione;
 - e. in presenza di più graduatorie riferite ad un medesimo profilo, saranno chiamati a colloquio i candidati utilmente collocati in ciascuna graduatoria e l'esito del colloquio costituirà criterio

di preferenza nella individuazione della graduatoria da utilizzare, fermo restando il rispetto dell'ordine di inserimento nella stessa;

f. in caso di parità di punteggio dovrà prevalere il criterio dell'anzianità della graduatoria.

3. Di approvare gli allegati prospetti contenenti l'aggiornamento del piano del fabbisogno di personale per l'anno 2019 e la programmazione per il triennio 2020/2022, comprese le modalità di reclutamento.
4. Di fornire ulteriore indirizzo circa la possibilità, nelle more della conclusione delle procedure di reclutamento di cui sopra, di utilizzare l'istituto del Comando presso altra amministrazione (ex. art. 56, D.P.R. n. 3/1956).
5. Precisare che le previsioni di cessazione ed assunzione assumono mero valore programmatico, sicché, fermo restando l'avvio delle connesse procedure, l'effettiva attuazione sarà subordinata alla previa verifica di compatibilità con gli obiettivi di contenimento delle spese, di rispetto del pareggio di bilancio, di capacità di bilancio, oltre che di coerenza con i vincoli specifici in tema di assunzioni discendenti dal quadro normativo di tempo in tempo vigente.
6. Prendere atto dell'aggiornamento del fabbisogno di rapporti di lavoro flessibile, precisando che si intendono confermati i rapporti allo stato attivati sia per i livelli dirigenziali, ex art.110, Tuel (D.lgs. n. 267/2000), sia per le categorie ed i profili di comparto, ed al contempo si autorizza l'avvio delle procedure per l'attivazione di quelli allo stato non presenti, previa verifica dei presupposti di legge per il ricorso a tali specifiche forme di reclutamento di personale.
7. Di dare atto che le previsioni del piano dei fabbisogni potranno essere aggiornate in ragione di successive necessità, secondo le indicazioni dei singoli dirigenti in merito alle esigenze dei servizi di riferimento.
8. Di incaricare il dirigente responsabile del Servizio Personale per gli adempimenti comunicativi del piano al Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché per l'attuazione del piano occupazionale, previa la verifica di ogni presupposto di legge ed attestazione di copertura finanziaria, attivando doveroso monitoraggio sull'andamento della spesa nel corso di esercizio ai fini del rispetto dei vincoli di spesa, avendo cura di rappresentare tempestivamente eventuali scostamenti e proporre i necessari interventi correttivi.
9. Di dare atto che il presente piano sarà recepito nel D.U.P. 2020/2022 per costituire parte integrante della programmazione dell'ente per il medesimo triennio.
10. Di partecipare il presente provvedimento ai dirigenti dell'ente, al Collegio dei Revisori dei Conti, all'O.I.V. ed alle Rappresentanze Sindacali.
11. Con separata e unanime approvazione da parte della Giunta Comunale dichiarare la seguente deliberazione immediatamente eseguibile, ex art. 134, comma 4, D.lgs. n. 267/2000.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2019 / 123**

Ufficio Proponente: **Servizio Personale - Gestione Giuridica**

Oggetto: **AGGIORNAMENTO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019 ED ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio Personale - Gestione Giuridica)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 18/11/2019

Il Responsabile di Settore
Michelangelo Nigro

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 19/11/2019

Responsabile del Servizio Finanziario
Michelangelo Nigro

DELIBERA N. 187 DEL 20/11/2019

Il presente verbale è stato approvato e sottoscritto nei modi di legge.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Angelo Lazzaro

IL SINDACO
Avv. Amedeo Bottaro

Il Segretario, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata dichiarata con esecutività Immediata

Trani, 20/11/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Angelo Lazzaro

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art .20 e 21 D.lgs 82/2005 da:

Amedeo Bottaro;1;8955423
Francesco Angelo Lazzaro;2;11849832

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

che la presente deliberazione è affissa all'Albo Pretorio dal 06/12/2019 al 21/12/2019 per 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, 1° comma, del T.U.E.L. approvato col D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Trani, 06/12/2019

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
Delcuratolo Debora

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art .20 e 21 D.lgs 82/2005 da:

Debora Delcuratolo;1;11535253