

PREMESSO:

- Che ai sensi dell'art. 39, comma 1, della legge 27.12.1997 n. 449, le Amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- Che tale obbligo, a carico degli organi di vertice delle amministrazioni, è stato esteso agli enti locali dall'art. 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, mentre il comma 2, analogamente a quanto disposto dal comma 20 bis del citato art. 39 della legge n. 449/97 per tutte le amministrazioni pubbliche, stabilisce che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva delle spese di personale, di cui ai commi precedenti dello stesso art. 39, "per quanto applicabili";
- Che con precedente deliberazione n. 76 del 28.03.2000 è stato approvato il regolamento disciplinante il nuovo ordinamento degli uffici e dei servizi sulla base dei criteri predeterminati dal consiglio Comunale con la delibera n. 48/97;
- Che con propria precedente delibera n. 189 del 27.11.2003, si provvedeva alla rideterminazione della dotazione organica del Comune di Soveria Mannelli ai sensi dell'art. 89, comma 5, del D.Lgs n. 267/2000 e dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 34 della legge n. 289/2002;

CONSIDERATO che la dotazione rideterminata non evidenzia particolari carenze di personale di ruolo che occorre colmare, ma l'esigenza di una sostanziale riqualificazione del personale in servizio onde rendere concreta e possibile l'attuazione dei processi di riforma amministrativa, conseguenti soprattutto alle cosiddette leggi Bassanini che, ribaltando completamente il rapporto tra cittadini e pubblica amministrazione, impongono un modo nuovo di lavorare e l'acquisizione di nuove competenze e professionalità, ciò complessivamente al fine del conseguimento di una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa;

RILEVATO che, per il conseguimento degli obiettivi sopra specificati, è necessario individuare le soluzioni organizzative più idonee al contenimento ed alla razionalizzazione delle spese per il personale in conformità agli strumenti di programmazione economico -finanziaria;

DATO ATTO che per gli sviluppi professionali di carriera del personale di ruolo sussiste adeguata copertura finanziaria nel bilancio di previsione ed in quello pluriennale, trattandosi di limitati aumenti dei costi peraltro compensabili per effetto del pensionamento di un'unità di personale nello scorso mese di febbraio che non sarà sostituita;

VISTO l'art. 34 della legge n. 289 del 27/12/2002 (legge finanziaria per il 2003), ai sensi del quale, per l'anno 2003, è fatto divieto alle amministrazioni pubbliche, che non abbiano rispettato le disposizioni del patto di stabilità interno per l'anno 2002, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, con alcune limitate eccezioni;

DATO ATTO che il Comune di Soveria Mannelli non è soggetto alle disposizioni del patto di stabilità ai sensi dell'art. 53 della legge n. 388/2000 e dell'art. 24 della legge n. 488/2001 e art. 29 della legge n. 289/2002;

VISTO l'allegato schema di programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel quale vengono esplicitate le modalità di copertura dei posti disponibili, con particolare riferimento alle procedure di progressione verticale del personale interno;

DATO ATTO che una volta esperite le singole procedure di selezione verticale, si procederà all'inquadramento dei vincitori nelle nuove categorie con contestuale soppressione dei posti di categoria inferiore precedentemente coperti;

RITENUTO di doverlo approvare;

VISTO il parere del revisore dei conti reso ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001;

VISTE le note prot. N. 6651 dell'11.11.2003 con cui è stata data informazione preventiva alle organizzazioni sindacali di categoria ai sensi dell'art. 7, commi 1 e 2, del CCNL del 01.04.1999;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000 ;

VISTO il D.Lgs n. 165/2001;

ACQUISITI i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D . Lgs. n. 267/2000;
AD UNANIMITA' di voti, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) **DI DARE ATTO** che la premessa forma parte integrante del presente atto;
 - 2) **DI APPROVARE** l'allegato schema di fabbisogno triennale del personale per gli anni 2003 – 2005 e il programma annuale 2003, con unito quadro di assegnazione dell'organico e delle modalità di copertura dei posti vacanti (allegati A e B);
 - 3) **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento ha natura meramente programmatoria, con attuazione differita e scaglionata nel tempo, e non comporta immediata assunzione di impegni di spesa che si attualizzeranno al momento dei singoli provvedimenti di copertura dei posti vacanti sulla base delle risorse iscritte in bilancio.
-

ALLEGATO A) alla delibera di Giunta Comunale n. 190 del 27.11.2003

La Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2003/2005.

PREMESSA

L'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997 n. 449 (legge finanziaria per il 1998) prevede, quale adempimento obbligatorio per gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche l'adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale. Negli Enti Locali, in virtù della competenza generale residuale di cui all'art. 48, comma 2, del Testo Unico Ordinamento Enti Locali (D. Lgs. n. 267/2000) e per unanime interpretazione, tale compito è di spettanza della Giunta Comunale che ha assunto i poteri e le prerogative, in materia di personale, in precedenza attribuiti al Consiglio Comunale.

Secondo lo stesso art. 39 gli enti locali, pur tenuti all'obiettivo del graduale contenimento della spesa di personale, non sono vincolati al rispetto delle percentuali né delle strategie predeterminate dai commi 2 e seguenti per le amministrazioni statali, che costituiscono comunque un utile punto di riferimento nell'ottica della razionalizzazione della spesa.

In effetti, il principio della responsabile autonomia organizzativa dell'ente locale, riaffermato nella sua pienezza dalla riforma del titolo V della Costituzione e, per alcuni versi, dalla legge finanziaria per il 2002, consente allo stesso di perseguire gli obiettivi di riduzione della spesa globale ricorrendo, eventualmente, a forme alternative alla riduzione del personale, nel rispetto dell'esigenza di assicurare ai cittadini l'attivazione di nuovi servizi o il mantenimento del livello di quelli esistenti.

Non a caso lo stesso art. 91, comma 2, del T.U.E.L. parla di semplice adeguamento ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale "per quanto applicabili" consentendo di prefigurare la possibilità di nuove assunzioni giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. Alcuni nuovi servizi devono infatti essere obbligatoriamente attivati in base a disposizioni di legge di questi ultimi anni, con oneri a carico dei bilanci comunali: si pensi allo Sportello Unico per le imprese o al nuovo Sportello Unico per l'edilizia e a quello per gli espropri, per non parlare del catasto comunale e della riforma del collocamento.

Del resto, la partecipazione alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica da parte degli enti locali - in un'ottica di virtuosità ribadita dal c.d. "Patto di Stabilità" di cui all'art 28 della legge n° 448/98, all'art. 30 della legge n. 488/99, ed alle leggi finanziarie degli anni seguenti - discende anche dalla capacità dell'Ente di ottimizzare le risorse umane e strumentali di cui dispone in modo da ridurre la spesa di personale nell'arco del triennio. Ciò non significa che si debba addivenire ad una riduzione immediata dell'organico: la riduzione delle spese di personale deve avvenire progressivamente, per esempio non procedendo alla sostituzione del personale collocato a riposo ovvero ricorrendo a forme di esternalizzazione e privatizzazione dei servizi, a convenzioni con altri enti per l'esercizio associato delle funzioni, alla mobilità di personale verso altri enti o, ancora, come previsto dal comma 20 bis della legge n. 449/97, aggiunto dall'art. 20, co. 1, lett. g) della legge n. 488/99, attraverso l'incremento della quota di personale ad orario ridotto (part-time) o con l'introduzione di altre e diverse tipologie di lavoro flessibile utilizzabili anche negli enti locali. Va sottolineato che l'obiettivo della riduzione delle spese di personale è talmente considerato di primaria importanza dal legislatore che la legge finanziaria per l'anno 2003, L. n. 289 del 27.12.2002, ha previsto all'art. 34 l'obbligo della rideterminazione della dotazione organica, per i Comuni con popolazione superiore a 3000 abitanti (tra cui rientra Soveria Mannelli), corredato dal principio di invarianza della spesa e dal vincolo che la dotazione organica rideterminata non superi il numero dei posti in organico alla data del 29 settembre 2002, ponendo così concreti e penetranti limiti ai poteri di autorganizzazione degli enti pubblici. Vincolo che il Comune di Soveria Mannelli è pienamente in grado di rispettare non prevedendosi nel medio periodo un aumento effettivo delle

spese di personale se non quelle derivanti dalla ordinaria dinamica degli aumenti contrattuali. Comunque va ricordato che l'art. 3 del D.P.C.M. 12.09.2003 in materia di fissazione di criteri e limiti per l'assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2003, prevede che i comuni appartenenti alla fascia demografica fino a 10000 abitanti possono fare riferimento al rapporto dipendenti – popolazione della fascia demografica di appartenenza di cui all'art. 119 del D.Lgs. n. 25.02.1995 n. 77 (pari, per i comuni tra 3000 e 9999, abitanti a 1/105 e quindi, per il Comune di Soveria Mannelli a 34 dipendenti), anziché ai criteri e limiti di cui all'art. 34, co. 2, della legge n. 289/2002.

Inoltre, in sede di programmazione e di individuazione degli effettivi fabbisogni di personale, notevole importanza assume la valorizzazione delle risorse interne dell'Ente ed in particolare dei responsabili dei servizi. Tale obiettivo può essere oggi realizzato attraverso il flessibile strumento contrattuale delle progressioni orizzontali e verticali, da effettuarsi naturalmente tenendo conto delle risorse finanziarie e delle regole o criteri fissati in sede di contrattazione decentrata nonché delle periodicità stabilite, nel limite massimo, nel contratto collettivo nazionale.

In conclusione l'organo di governo dell'Ente deve determinare il proprio fabbisogno di personale, in base ad esigenze oggettive ed effettive legate primariamente al modello prescelto di esercizio delle funzioni e di gestione dei servizi per la collettività, mirando in particolare all'obiettivo di definire un modello organizzativo che:

- a) consenta l'attivazione di nuovi servizi (sportello unico attività produttive, sportello unico edilizia ed espropri, funzioni trasferite o delegate dallo Stato o dalla Regione) da fornire all'utenza, oltre che di rendere più funzionali quelli già esistenti con il potenziamento dei settori ove maggiore risulti la domanda;
- b) abbia la potenzialità di garantire la realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione;
- c) assicuri un maggior grado di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Sulla base di tale valutazione l'ente è quindi in grado di procedere alla programmazione delle assunzioni (ove previste) in coerenza con la dotazione organica approvata.

Valutazione del fabbisogno di personale nel Comune di Soveria Mannelli

Con delibera della Giunta Comunale n. 76 del 28.03.2000 è stato approvato il regolamento degli uffici e dei servizi con allegata dotazione organica del comune rideterminata per far fronte ad alcune esigenze legate alla riqualificazione del personale interno e ad un razionale impiego delle proprie risorse umane.

A seguito della legge finanziaria per il 2003 con delibera n. 189 del 27.11.2003 si è provveduto a rideterminare la dotazione organica conformemente al personale in servizio al 31.12.2002. Oggi appare necessario provvedere ad alcuni aggiustamenti finalizzati, nelle intenzioni dell'attuale amministrazione comunale, a rendere più efficiente la macchina burocratica dell'ente.

Pertanto, onde pervenire alla auspicata razionalizzazione nell'impiego delle risorse umane disponibili ed al raggiungimento di quegli obiettivi di efficienza ed efficacia che costituiscono il sintomo del buon funzionamento della macchina amministrativa dell'Ente, è indispensabile procedere alla identificazione delle modalità di copertura dei posti disponibili nella nuova dotazione organica dell'Ente, approvata con delibera della Giunta Comunale n. 189 del 27.11.2003, articolata su tre aree cui sono preposti funzionari appartenenti alla categoria giuridica D1.

Area Amministrativa.

- Nell'ambito dell'area amministrativa, è prevista l'istituzione di un posto di **istruttore direttivo amministrativo, categoria D1** (ex 7 q.f.), responsabile uffici demografici; tale posto verrà ricoperto tramite **progressione verticale**, ossia procedura selettiva interna, prevista dal vigente contratto collettivo in favore di soggetti che abbiano acquisito all'interno dell'Ente la necessaria professionalità, con contestuale soppressione del posto attualmente coperto dal vincitore.

- Essendo stata prevista l'istituzione di un posto di **istruttore amministrativo, categoria C1** (ex 6 q.f.), da assegnare al servizio Affari Generali con relative responsabilità di procedimento, si provvederà alla copertura tramite **progressione verticale** di personale interno con contestuale soppressione del posto di cat. B attualmente coperto.

- Si prevedono, altresì, due posti di **collaboratore amministrativo - videoterminalista, categoria giuridica B3**, cui attribuire rispettivamente la responsabilità dell'istruttoria di alcuni procedimenti dell'ufficio anagrafe e dell'ufficio segreteria-affari generali. Tali posti possono essere coperti con personale già in servizio senza oneri economici aggiuntivi per effetto di **progressione infracategoriale da B1 a B3**.

- è stata, inoltre, prevista l'istituzione di un posto di categoria B, profilo professionale di esecutore-messo notificatore, i cui compiti - spesso espletati per conto di altri Enti (altri Comuni, uffici finanziari, ecc) - non possono più ordinariamente essere conferiti ai vigili urbani. Si sottolinea che tra le mansioni da assegnare a tale profilo potrà farsi rientrare, esemplificativamente, anche la gestione dell'archivio, dell'albo pretorio ed eventualmente del protocollo.

Quanto alla copertura del posto si procederà a mobilità interna di personale appartenente ad altra area che già espleta provvisoriamente le relative mansioni con posizione giuridica iniziale B1.

- Sempre nell'ambito dell'area amministrativa viene compreso il servizio di polizia municipale, trattandosi di Ente ove non appare opportuno istituire più di tre aree organizzative.

Tale servizio godrà naturalmente di un'accentuata autonomia rispetto agli altri servizi della stessa area, per la peculiarità delle funzioni ad esso attribuite, tra cui rientrano oltre alla vigilanza, al controllo del territorio e dell'abusivismo, alla gestione del commercio, anche compiti di polizia giudiziaria ed amministrativa.

- Quanto al servizio scuolabus si rimanda a quanto di seguito esposto con riferimento all'esternalizzazione dei servizi tecnici.

Area Contabile-Finanziaria

Per quanto riguarda il settore finanziario non sono previsti particolari cambiamenti se si eccettua la previsione di una **progressione infracategoriale da B1 a B3** con riferimento al posto riqualficato di collaboratore contabile la cui copertura avverrà con personale già in servizio senza oneri economici aggiuntivi.

Area Tecnico-Manutentiva

Nel settore tecnico, in seguito al pensionamento per raggiungimento dei limiti di età di un istruttore direttivo, cat. D1, previsto per la fine del 2003, dovrà necessariamente provvedersi al turn over a causa della notevole mole dei compiti e delle funzioni di spettanza di tale settore - dai lavori pubblici all'edilizia privata, alla gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro, dei cimiteri, del patrimonio immobiliare, degli impianti tecnologici, dell'attività manutentiva esterna, nonché dello sportello unico delle attività produttive, degli espropri, ecc - che non consentono una riduzione dell'organico, semmai, compatibilmente con le risorse finanziarie dell'ente, un suo potenziamento. Il relativo posto potrebbe essere coperto a seguito di concorso pubblico aperto esclusivamente a laureati in Ingegneria o Architettura ovvero con contratto a tempo determinato per funzionario area direttiva (art. 110 T.U.E.L.).

Sempre con l'obiettivo di una maggiore qualificazione del personale, nell'ambito della stessa area si prevedono, altresì, due posti di **collaboratore, categoria giuridica B3**, cui attribuire la responsabilità dell'istruttoria di alcuni procedimenti, nonché la gestione operativa del personale esterno. Tali posti saranno coperti l'uno per effetto di mobilità interna di personale appartenente ad altra area, l'altro con personale già in servizio a seguito di **progressione infracategoriale da B1 a B3**.

Per quanto riguarda i servizi tecnici esterni, ossia quelli inerenti la manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale, delle strade, dei cimiteri, degli impianti tecnologici, ecc, nonché la raccolta dei rifiuti solidi urbani e la guida degli scuolabus, è evidente quanto possa essere

notevole il bisogno di personale che espleti le molteplici mansioni connesse a tali servizi nel modo più efficiente ed efficace possibile.

Attualmente tale fabbisogno viene soddisfatto, in parte ed in maniera più o meno soddisfacente, attraverso l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità. Tuttavia non si può realisticamente pensare di poter disporre a lungo di un numero elevato di unità lavorative precarie, quali quelle oggi in servizio.

Quanto al personale di ruolo, sono attualmente in servizio n° 1 operatore del servizio idrico (cat A3) e n. 2 autisti servizio NU (cat B1), attualmente in comando presso la Multiservizi S.p.A di Lamezia Terme, nonché due dipendenti col profilo di autista scuolabus (cat. B3), di cui uno dichiarato inidoneo alle mansioni della propria qualifica.

Considerato che il Comune non è in grado di sostenere gli elevati costi delle assunzioni che sarebbero necessarie ai fini di una concreta e corretta gestione del territorio, la quale sia conforme alle istanze della collettività amministrata, nel medio e lungo periodo non resterà che percorrere la strada della esternalizzazione dei servizi medesimi, ricorrendo alle forme di gestione associata con altri Enti pubblici (Unione di Comuni, consorzi, convenzioni) o di affidamento a terzi previste dalle leggi vigenti, come già avviene, con buoni risultati operativi, malgrado i notevoli costi che hanno inevitabilmente portato ad un aumento della tassa rifiuti per i contribuenti (dovuto anche agli aumenti disposti autonomamente dalla Regione Calabria), per il servizio di raccolta e trasporto in discarica dei rifiuti solidi urbani. Allo stesso modo di quanto potrebbe accadere anche per il servizio scuolabus, qualora non sarà più possibile gestirlo con l'attuale personale lsu a disposizione del comune.

In tale prospettiva le unità lavorative dipendenti, già addette al servizio n.u., nell'ipotesi in cui dovesse essere confermata definitivamente la scelta di esternalizzare il servizio, potrebbero essere definitivamente trasferite per mobilità esterna alla società affidataria dello stesso, in caso di proroga del contratto, ovvero essere destinate ad altri servizi comunali con conseguente modifica del profilo. In ogni caso le determinazioni definitive in proposito verranno assunte con successivi atti dell'Amministrazione comunale. Gli ex autisti scuolabus, invece, verranno ricollocati per mobilità interna presso i posti vacanti della dotazione corrispondenti alla categoria di appartenenza.

Per quanto riguarda il posto di operatore del servizio idrico, trattandosi di profilo attinente prevalentemente alla manutenzione e riparazione di impianti complessi e/o tecnologici, si procederà alla riqualificazione alla categoria B tramite progressione verticale interna e sempre con contestuale soppressione del posto di cat. A attualmente coperto.

Da ultimo, si conferma il rispetto della recente legge n. 68 del 12.03.1999, entrata in vigore a partire dal 17 gennaio 2000, che rende obbligatorio, per ciascun Ente o soggetto pubblico e privato con almeno 15 dipendenti, l'assunzione o la presenza in servizio, come nel caso di questo Ente, di un soggetto appartenente alle categorie protette.

Prospetto riassuntivo dotazione organica Comune di Soveria Mannelli e modalità di copertura posti vacanti nel triennio 2003-2005

AREA AMMINISTRATIVA

N.RO	PROFILO	CATEGORIA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1	1	1
3	AGENTI P.M.	C1	3	
3	ISTRUTTORE	C1	2	1
3	COLLABORATORE	B3	1***	2
3	ESECUTORE - OPERATORE CED	B1	3	
2	BIDELLO - USCIERE	A	2	

AREA TECNICA

N.RO	PROFILO	CATEGORIA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1	2**	
2	COLLABORATORE	B3	1***	1
1	ESECUTORE	B1	1	
1	OPERATORE SPECIALIZZATO	B1		1
2*	AUTISTI N.U.	B1	2	
1	OPERATORE ESERVIZIO IDRICO	A	1	

AREA FINANZIARIA

N.RO	PROFILO	CATEGORIA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1	1	
1	ISTRUTTORE TRIBUTI	C1	1	
1	COLLABORATORE	B3		1
1	ESECUTORE	B1	1	

Totale = 29 - Diventeranno 22 a seguito delle progressioni verticali e infracategoriali

* Profilo soggetto a revisione al termine della scadenza del contratto di affidamento del servizio di raccolta e trasporto r.s.u. alla Multiservizi S.p.A.

** di cui un posto vacante dal 01.12.2003

*** posti già coperti per effetto di cambiamento profilo e mobilità ex autisti scuolabus

N.B: In dotazione sono inseriti anche i posti che verranno soppressi a seguito delle progressioni verticali per cui la copertura finanziaria deve riguardare la differenza di costo tra il posto che verrà soppresso e il posto di nuova istituzione

	POSTI COMPLESSI VI (DOTAZIONE ORGANICA)	POSTI COPERTI AL 31/12/2002	POSTI DA COPRIRE CON PROGRESSIONE VERTICALE CON CONTESTUALE	POSTI DA COPRIRE CON CONCORSO PUBBLICO	MOBILITA' INTERNA

							SOPPRESSIONE DELL'EX POSTO IN CAT. INFER					O										
AREE		CATEGORIE					CATEGORIE					CATEGORIE				CATEGORIE						
		A	B1	B3	C	D1	A	B1	B3	C	D1	A	B1	B3	C	D	A	B3	C	D	B1	B3
1	AMMINISTRATIVA	2	3	3	5	2	2	2	3	5	1			2	1	1					1	
2	TECNICA	1	4*	2		2	1	4*			2		1	1						1*		1
3	FINANZIARIA		1	1	1	1		1		1	1			1								

- * di cui due in comando presso altro ente
- ** per turn over a seguito pensionamento attuale titolare

ALLEGATO C alla delibera consiliare n. 190/2003

Posti da coprire mediante selezione pubblica

n.	Categoria d'accesso	Area di appartenenza	Profilo professionale	Requisiti minimi d'accesso	Anno
1	D1	TECNICA	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Laurea in Ingegneria, Architettura o equipollenti	2005

Posti da coprire mediante progressione verticale o infracategoriale (da B1 a B3)

n	Categoria d'accesso	Area di appartenenza	Profilo professionale	Requisiti minimi d'accesso	Anno
1	D1	AMMINISTRATIV A	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO Responsabile servizi demografici, leva elettorale.	Diploma di scuola superiore e 3 anni di servizio nella categoria inferiore .	2003
1	C1	AMMINISTRATIV A	ISTRUTTORE	Diploma di scuola dell'obbligo ed anzianità minima di tre anni nella categoria inferiore	2004
2	B3	AMMINISTRATIV A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - AVT	Tre anni di servizio nella categoria B1.	2004
1	B3	CONTABILE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - AVT	Tre anni di servizio nella categoria B1.	2004
1	B3	TECNICO- MANUTENTIVA	COLLABORATORE	Tre anni di servizio nella categoria B1.	2004
1	B1	TECNICO- MANUTENTIVA	OPERATORE PROFESS.LE SERVIZIO IDRICO	Tre anni di servizio nella categoria A.	2003

Pareri ai sensi dell' art. 49 - comma 1 - DL.gs 267/2000,
in ordine alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale

REGOLARITA' TECNICA

Visto l'art. 49 - comma 1 - del DLgs 267/2000;

La sottoscritta Dott.ssa Silvana Sirianni in qualità di Responsabile, esprime parere
FAVOREVOLE in merito alla regolarità tecnica dell'atto di cui sopra.

Osservazioni:

Soveria Mannelli 27.11.2003

IL RESPONSABILE
- Dott.ssa Silvana Sirianni -

Deliberazione della Giunta Comunale n° 190 del 27/11/2003

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
MARIO CALIGIURI

Il Segretario Comunale
DOTT.ANTONINO FERRAIOLO

D.L.vo 18 agosto 2000 N° 267 – Art. 49 05/12/2003 Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica Il Responsabile	D.L.vo 18 agosto 2000 N° 267 – Art. 49 Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile. Il Responsabile dell'Area Finanziaria
--	--

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'albo Pretorio di questo Comune per N giorni consecutivi, dal 15 al , ai sensi e per gli effetti dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000

Soveria Mannelli li 15

Il Segretario Comunale
DOTT.ANTONINO FERRAIOLO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli Atti d'Ufficio

ATTESTA

- Che la presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio nei termini sopra indicati ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000, al N° _____ del 15 ;
- Che contestualmente all'affissione all'Albo è stata comunicata ai Capi Gruppo Consiliari in data ____ / ____ / _____ prot. n° _____.
- Che la presente Deliberazione è divenuta esecutiva in data 15/12/2003 in quanto:
 - Dichiarata immediatamente eseguibile ai dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n° 267/2000;
 - Entro 10 giorni non sono pervenute richieste ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n° 267/2000 ed essa pertanto è divenuta esecutiva il giorno successivo al decimo di pubblicazione.

Soveria Mannelli li 15/12/2003

Il Segretario Comunale
DOTT.ANTONINO FERRAIOLO