



CITTA' DI VITTORIA
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

DIREZIONE RISORSE UMANE

DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE

Data 26.03.2024

Atto n° 994

Oggetto: Costituzione del fondo risorse decentrate anno 2024 – Art. 79 CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Parere Regolarità Tecnica | |
| VISTA la presente determinazione | |
| ESPRIME PARERE FAVOREVOLE | In ordine alla regolarità tecnica. |
| Si attesta/non si attesta la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione Amministrativa | |
| Vittoria, 26.03.2024 | Il Dirigente F.TO SULSENTI |
| Parere Regolarità Contabile | |
| VISTA la presente determinazione | |
| ESPRIME PARERE favorevole | in ordine alla regolarità contabile |
| L'importo della spesa di €. 2.314.828,19 è imputata al VEDI ALLEGATO | |
| VISTO: Si attesta la copertura Finanziaria | |
| Si dà atto che la presente determinazione comporta riflessi diretti/indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente. | |
| Vittoria, 26.03.2024 | Il Dirigente F.TO SULSENTI |
| Spazio riservato al Segretario Generale | |
| Vittoria,..... | Il Segretario Generale |

IL DIRIGENTE

Premesso che:

1. Il d.lgs 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
2. la costituzione del fondo per le risorse decentrate è una competenza di ordine gestionale e che, per quanto attiene alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione a detti soggetti;
3. le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché delle risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte

- organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;
4. in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, che disciplina le modalità di costituzione del Fondo risorse decentrate;
 5. le modalità di determinazione delle suddette risorse sono regolate dall'art. 79 del citato CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, il quale al comma 7 dispone: "Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.

Dato atto che anche nella formulazione del CCNL 19/21, il Fondo risorse decentrate nella sua costituzione risulta suddiviso in:

RISORSE STABILI, che presentano la caratteristica di "*certezza, stabilità e continuità*" e che, quindi, stabilmente restano acquisite al Fondo;

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;

Considerato che il citato art. 79 del CCNL 2019/2021 disciplina specificamente le risorse stabili che alimentano il predetto fondo che trovano la base nel comma 1 lett. a) il quale richiama le risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a),b),c),d),e),f),g) del CCNL 21 maggio 2018, che sono stabilmente incrementate secondo quanto disciplinato dalle successive lett. b), c) d), e 1 – bis;

Dato atto:

che a mente dei commi 2 e 3 del citato art. 79 del CCNL 2019/2021: "Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2016.2018;
 - b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
 - c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;
 - d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

Che ai sensi del comma 5 del medesimo art. 79:

"Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. (.....);

Considerato che, ai sensi del comma 6: "La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione

che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge”;

Visto l’art. 40 comma 3-quinquies del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni,, in virtù del quale gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *“nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa”* e nel rispetto degli art. 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della L. 15/2009;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n.112 del 15/03/2024 avente ad oggetto *“Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa del personale per l'anno 2024– parte economica – e direttive per l’inserimento di risorse di parte variabile –* recante le linee di indirizzo al fine orientare il Dirigente competente nella formale costituzione del Fondo, relativamente all’inserimento delle risorse nella parte variabile connesse alle scelte dell’Ente, con la specificazione dei risultati che l’Ente intende raggiungere con le risorse de quo e individua, le risorse variabili da inserire nel Fondo 2024, formulando le seguenti direttive:

1. prevedere l’importo massimo corrispondente all’1,2% del monte salari 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell’Ente sussista la relativa capacità di spesa da conteggiare fino a concorrenza del limite di cui all’art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 che risulta pari ad €. 40.712,00;
2. prevedere le risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative gestionali e di politica retributiva degli Enti anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all’art. 98 comma 1 lett. c) del presente CCNL (utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada) negli stessi termini dell’anno 2023 al fine di rispettare i limiti di cui all’art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 e quindi pari ad €. 100.000,00 di cui €. 50.000,00 – risorse di cui all’art. 98 c. 1 lett. c) ed €. 50.000,00 alle rimanenti destinazioni;
3. prevedere le risorse di cui al comma 3 dell’art. 79 del CCNL 19/21, quantificate sulla scorta di quanto indicato dalla normativa in €. 22.248,41 da destinare al fondo risorse decentrate ed €. 1.623,28 da destinare al fondo per le posizioni organizzative;

Visto l’art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale stabilisce che 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Preso atto che, il comma 6 dell’art. 79 prevede che *“La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all’art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell’art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge”*;

Visto l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 , che in merito al trattamento accessorio dispone: (...) *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 c. 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è 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”*;

Rilevato che a proposito del superiore limite, il decreto ministeriale di attuazione dell'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (cosiddetto Decreto Crescita) convertito in legge 58/2019, del 17 marzo 2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* pubblicato in G.U. n.108 del 27-4-2020 dispone che *“il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione*

ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018” e che tale assunto è confermato anche nella circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, esplicativa del d.m. citato datata 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U. l'11 settembre 2020;

Visto il parere della Ragioneria Generale dello Stato rilasciato con propria nota prot 179877/2020, in merito alle modalità di computo dell'adeguamento del limite al trattamento accessorio dell'anno 2016 in conseguenza del possibile incremento del personale per effetto delle nuove norme assunzionali;

Dato atto:

che sulla scorta delle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato, è stato quantificato il personale a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Vittoria al 31/12/2018 che risulta pari a 413,72 unità (tenendo conto del riproporzionamento delle unità part-time secondo la percentuale di lavoro);

che è stato quantificato il personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente con una proiezione al 31/12/2024 che tiene conto tanto delle cessazioni quanto delle assunzioni programmate e risulta pari a 370 unità;

che conseguentemente il Comune di Vittoria non si trova nelle condizioni di potere adeguare in aumento il limite al trattamento accessorio dell'anno 2016, per l'anno 2024;

che per l'anno 2024, la consistenza del Fondo è dettagliatamente indicata nella tabella “allegato 3)”, allegata al presente provvedimento;

Viste, per una migliore esposizione del rispetto dei limiti di legge da parte di questo Ente, le tabelle allegate al presente provvedimento ed in particolare: 1) la tabella – allegato 1 – redatta utilizzando il foglio di calcolo per la gestione delle risorse decentrate del fondo per la contrattazione integrativa del comparto Regioni ed Autonomie Locali secondo lo schema pubblicato dall'ARAN in data 6 marzo 2013 e condiviso con l'Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico (IGOP) della Ragioneria Generale dello Stato, che confronta il fondo 2016 con il fondo 2023 – solo per il personale dipendente; 2) la tabella – allegato 2 – che espone i dati relativi al trattamento accessorio del personale dipendente e confronta il trattamento accessorio complessivo di tutto il personale (dipendenti, dirigenti e segretario generale) secondo le indicazioni relative alla compilazione delle tabelle riguardanti il trattamento accessorio del conto annuale anno 2022 fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato, al fine di verificare che il trattamento accessorio complessivamente erogato dal comune di Vittoria nell'anno di riferimento non supera il corrispondente trattamento accessorio dell'anno 2016;

Dato atto che il Comune:

1. ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio ex art. 1 c.23 della L. 208/2015 e art. 1 c.446 della L. 232/16 come risulta dalla certificazione inviata dalla competente direzione Politiche Finanziarie e Bilancio con nota prot. 77/FPB del 29/01/2024;
2. nell'anno 2022 ha rispettato il tetto della spesa di personale della media 2011/2013 come risulta dalla relazione dell'organo di revisione sul rendiconto 2022 (ultimo rendiconto approvato) approvato con deliberazione del Commissario ad acta con i poteri del Consiglio Comunale n.1 del 5/10/2023;
3. la previsione di spesa del personale 2024 inserita nel bilancio di previsione 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n 29 del 5/3/2024 rispetta il tetto di spesa del personale di media 2011/2013, come risulta dalla documentazione ivi allegata;

Rilevato che l'art. 79, comma 2, lett. d) del CCNL 16/11/2022, contempla la possibilità di portare in aumento delle risorse dell'anno successivo le somme degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999;

Dato atto che dalla formale ricognizione dei risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 non risulta alcun risparmio.

Dato atto che l'art. 80 c. 1 ultimo periodo consente di rendere disponibili per l'anno di riferimento, e quindi utilizzabili, eventuali risorse stabili residue non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile;

Vista la determinazione del dirigente n. 987 del 25.03.2024 avente ad oggetto: "Fondo per le risorse decentrate per il personale dipendente. Individuazione risorse non utilizzate anno 2023 da riportare in aumento della parte variabile del fondo 2024", con la quale la scrivente direzione ha provveduto a quantificare le risorse in parola;

Evidenziato che le economie per l'anno 2023 della parte stabile, dopo l'accertamento a consuntivo, incrementano la parte variabile del fondo 2024 e che pertanto l'ammontare complessivo del fondo per l'anno 2024, sarà incrementato di tale posta, che risulta pari ad €. 53.954,83 oltre oneri riflessi, pari ad €. 12.607,05 ed IRAP, pari ad €. 4.476,28 e che tali somme risultano impegnate ai capitoli di cui al prospetto "A", allegato alla determinazione citata;

Ritenuto, pertanto, in ottemperanza delle disposizioni contrattuali e normative sopra citate dover procedere alla determinazione delle risorse decentrate relativamente all'anno 2024, nell'ammontare complessivo pari ad €.1.736.868,83 (che non comprende per espressa disposizione contrattuale il fondo posizioni organizzative) come da prospetto "Costituzione risorse decentrate finanziarie per il personale dipendente per l'anno 2024", - Allegato 3), allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che la presente determinazione sarà trasmessa alle OO.SS. ed alle RSU, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 per l'informazione di rito;

Ricordato che l'Ente potrà, in ogni momento, procedere a riquantificare il fondo del salario accessorio nel corso dell'anno, anche alla luce di eventuali mutamenti legislativi o situazioni che giustificano la revisione di quanto attualmente costituito;

Dato atto che il presente provvedimento sarà trasmesso al collegio dei revisori dei conti per l'acquisizione della relativa certificazione;

Dato atto di non trovarsi in situazioni nemmeno potenziali di conflitto di interessi né in condizioni e/o rapporti che implicano l'obbligo di astensione ai sensi del DPR n. 62/2013 e del codice di comportamento interno e di avere verificato che i soggetti intervenuti nell'istruttoria non incorrono in analoghe situazioni;

Visti:

- ⤴ il TUEL (d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 testo vigente);
- ⤴ lo Statuto comunale;
- ⤴ il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;

Visto l'OREL vigente in Sicilia

Visti gli artt. 107,151 e 183 del D.Lgs.vo 267/00;

DETERMINA

1) Di dare atto che le premesse del presente atto formano parte integrante e sostanziale del medesimo;

2) Di costituire, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024, che risulta pari a €.1.736.868,83 (che non comprende per espressa disposizione contrattuale il fondo posizioni organizzative) come evidenziato nell'allegato 3, oltre ad €. 430.60,20 per oneri riflessi ed ad €. 147.799,16 per IRAP per una spesa complessiva di €. 2.314.828,19;

3) Di dare atto che:

- l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in merito al trattamento accessorio dispone: (...) *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 c. 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in*

diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativo 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”;

- a proposito del superiore limite, il decreto ministeriale di attuazione dell'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (cosiddetto Decreto Crescita) convertito in legge 58/2019, del 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” pubblicato in G.U. n.108 del 27-4-2020 dispone che “il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018” e che tale assunto è confermato anche nella circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, esplicativa del d.m. citato datata 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U. l'11 settembre 2020;
- La Ragioneria Generale dello Stato ha rilasciato parere esplicitato nella propria nota prot. 179877/2020, in merito alle modalità di computo dell'adeguamento del limite al trattamento accessorio dell'anno 2016 in conseguenza del possibile incremento del personale per effetto delle nuove norme assunzionali;
- sulla scorta delle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato, è stato quantificato il personale a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Vittoria al 31/12/2018 che risulta pari a 413,72 unità (tenendo conto del riproporzionamento delle unità part-time secondo la percentuale di lavoro);
- è stato quantificato il personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente con una proiezione al 31/12/2024 che tiene conto tanto delle cessazioni quanto delle assunzioni programmate e risulta pari a 370 unità;
- conseguentemente il Comune di Vittoria non si trova nelle condizioni di potere adeguare in aumento il limite al trattamento accessorio dell'anno 2016, per l'anno 2024;
- che la determinazione del Fondo potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di future novità normative o circolari interpretative;

4) Di attestare che il finanziamento relativo al Fondo per l'anno 2024 trova copertura negli appositi capitoli del bilancio afferenti la spesa del personale;

5) Di dare atto che con il presente provvedimento si procederà all'impegno delle somme riguardanti la parte stabile e variabile del fondo (allegato 4) ad eccezione delle somme sotto riportate, che costituiscono istituti contrattuali di natura fondamentale fissa e continuativa, corrisposti con le stesse modalità degli emolumenti mensili e che non sono oggetto di contrattazione:

| ISTITUTO | IMPORTO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Progressioni economiche orizzontali storicizzate (ora denominate differenziali stipendiali) | €. 359.162,12 |
| Indennità di comparto (Colonna 2 + 3 Tab. “D” CCNL 22/01/2004) | €. 150.113,58 |
| Indennità educatrici ed insegnanti | €. 2.386,44 |
| Indennità di €. 774,69 ex art.37 c.4 del CCNL 6.7.95 per cat. D3 | €. 1.614,00 |
| Differenziale stipendiale B1/B3 e D1/D3 (Art. 79 comma 1 bis CCNL 19/21) per l'anno 2023 a partire dal 1° aprile | €. 50.927,75 |

6) Di dare atto che gli impegni riguardanti la parte variabile del fondo saranno oggetto di costante monitoraggio al fine di verificarne la compatibilità con le norme di finanza pubblica;

7) Di comunicare, per la dovuta informazione, il presente atto alle OO.SS. ed alle R.S.U., ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001;

8) Di dare atto che gli allegati 1-2-3-4-5 fanno parte integrante e sostanziale del presente atto;

9) Di pubblicare il presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione: *Amministrazione trasparente> Personale> Contrattazione integrativa*, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d.lgs. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni.

IL FUNZIONARIO TITOLARE DI E.Q.
F.TO (dott.ssa Giuseppa Di Modica)

IL DIRIGENTE
F.TO (dott. Giuseppe Sulsenti)

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

**Si attesta che la presente determinazione è pubblicata all'Albo Pretorio del
Comune, dal 26.03.2024 al 09.04.2024 e registrata al
n.....del registro pubblicazioni.**

Vittoria, li.....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO