

**COMUNE DI VILLANOVA D'ASTI**

CAP 14019 Provincia di Asti

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N.6****OGGETTO: Modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.**

L'anno **duemilaventuno**, addì **ventuno**, del mese di **gennaio** alle ore 18:30 in videoconferenza, secondo quanto stabilito con D.S. n. 12/2020 e Deliberazione di G.G. n. 46 del 24/3/2020.

Debitamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale attraverso l'utilizzo di una piattaforma digitale. Risultano partecipanti alla seduta in videoconferenza:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. GIORDANO Christian - Sindaco	SINDACO	SÌ
2. TITUCCIO Antonietta - Vice Sindaco	VICE SINDACO	SÌ
3. ANTONUCCI Nunzia - Assessore	ASSESSORE	SÌ
4. MARGARI Giuliano - Assessore	ASSESSORE	SÌ
5. ARLOTTA Francesca - Assessore	ASSESSORE	SÌ
Totale Presenti:		5
Totale Assenti:		0

Partecipa in videoconferenza, il Segretario Comunale **Dr.ssa Laura FASANO**.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, GIORDANO Christian, in modalità di videoconferenza, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- Con Decreto Sindacale n. 12/2020 del 26/3/2020 ad oggetto: "Misure per fronteggiare l'epidemia "corona virus" - Individuazione dei servizi indispensabili da rendere in presenza presso gli uffici del Comune". sono stati individuati i servizi indifferibili ed i servizi necessari;
- la presente seduta si svolge in videoconferenza secondo i criteri stabiliti con Delibera della Giunta Comunale n. 46 del 24/3/2020 ad oggetto: "Regolamento di funzionamento della Giunta Comunale in modalità a distanza" attraverso l'utilizzo di una piattaforma digitale;

PREMESSO che:

- la potestà regolamentare degli enti locali in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi è esercitata dalla Giunta Comunale, in conformità all'art.48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/00;
- nell'ambito di questa regolamentazione assume particolare rilievo, come previsto dall'art. 89, comma 2, lettera e) del D.Lgs. n. 267/2000 la definizione della dotazione organica e la determinazione della relativa consistenza;
- con deliberazione di G.C. n. 117 del 15/9/2020 è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale;

PRESO ATTO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 che prevede che gli Enti Locali organizzino e gestiscano il personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa "con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti";
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

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

DATO ATTO che il parametro di riferimento rispetto al quale operare la riduzione della spesa del personale è ora chiaramente esplicitato dal nuovo comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (come aggiunto dal comma 5-*bis* dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014) che dispone testualmente *“ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*.

DATO ATTO che la Corte dei Conti Sezione Autonomie si è espressa sull'applicazione dell'art. 1 comma 557-*quater*, della legge 296/2006, ai fini del calcolo della riduzione delle spese di personale. La deliberazione n. 25/2015 confermando, peraltro, la lettura letterale delle norme vigenti, afferma che: *In luogo del menzionato parametro temporale “dinamico”, il legislatore introduce – anche per gli enti soggetti al patto di stabilità interno – un parametro temporale fisso e immutabile, individuandolo nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art. 3, comma 5 bis, del dl n. 90/2014, ossia del triennio 2011/2013; in particolare, il riferimento espresso ad un valore medio triennale – relativo, come detto, al periodo 2011/2013 – in luogo del precedente parametro di raffronto annuale, avvalorando ulteriormente la necessità di prendere in considerazione, ai fini del contenimento delle spese di personale, la spesa effettivamente sostenuta;*

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

CONSIDERATO che:

- con il Decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
- l'articolo 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che:
 1. lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance;

2. la ratio della riforma consiste non nel superamento del concetto di programmazione ma nella sua valorizzazione, attraverso l'introduzione di uno strumento che consente di rilevare le effettive esigenze dell'amministrazione;
3. la possibilità di rimodulare la dotazione organica, ai sensi dell'art. 6, comma 3, d.lgs. 165/2001, si fonda, quindi, sull'esigenza di individuare la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene effettivamente rispondente ai propri fabbisogni (individuati ex ante, cioè prima di effettuare assunzioni di personale): la norma, infatti, detta le regole per la eventuale rimodulazione della dotazione organica in caso di scostamenti rispetto ai fabbisogni programmati all'interno del piano triennale, da effettuarsi nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e garantendo la neutralità finanziaria dell'operazione
4. sono le effettive esigenze di fabbisogno di personale che costituiscono il punto di riferimento per le scelte assunzionali dell'amministrazione, fermo restando il rispetto dei vincoli, giuridici e finanziari, previsti dalla normativa vigente. Ne consegue che lo strumento programmatico deve necessariamente precedere la fase dell'assunzione di personale, che trova nel piano il suo indispensabile presupposto.

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

CONSIDERATO che per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;

RICHIAMATA dunque le ultime novità in materia di personale nel dettaglio, per quanto concerne l'esatto calcolo delle capacità assunzionali, che vengono riassunte come di seguito si riporta:

- l'articolo 33, comma 2 del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28.06.2019 (cosiddetto Decreto Crescita) stabilisce: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 esigibilità 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-città 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. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”.*

- il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti; mentre, per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto.
- il decreto, che è stato approvato in data 17 marzo, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile, denominato “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” e ha efficacia dal 20.04.2020;
- il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell’art. 1 individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione così come successivamente assestato, oltre che le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
- la circolare dei ministri chiarisce che nei Comuni virtuosi la mobilità volontaria cessa di essere neutra rispetto alle capacità assunzionali; di conseguenza, il documento invita queste amministrazioni, nel momento in cui danno l’autorizzazione ad una mobilità in uscita, a segnalare che essa assorbe capacità assunzionali nell’amministrazione presso cui il dipendente si trasferisce;
- la Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione n. 74/2020 e la Corte dei Conti dell’Emilia-Romagna, con la deliberazione n. 32/2020, ritengono che la mobilità volontaria cessi di essere neutra in tutti i Comuni, visto che essa incide comunque in aumento o in diminuzione sulla spesa del personale.
- la circolare del ministero della pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell’economia e finanza e dell’interno, sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, del 13.5.2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n.226 del 11/9/2020
- la stessa prevede, al fine di non penalizzare i Comuni che avevano legittimamente avviato procedure assunzionali in base alla programmazione triennale e avendo operato le scritture contabili di prenotazione della spesa, con riferimento al solo 2020, di aver salve le procedure, purché entro il 20.04.2020, fossero state inviate le comunicazioni obbligatorie di cui all’art 34 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- la Corte dei Conti Lombardia con parere LOMBARDIA/125/2020/PAR ritiene che la il conteggio della spesa di personale in caso di convenzioni di segreteria, per il segretario comunale, debba essere depurata dal comune capofila sia in entrata che in spesa per la quota rimborsata: *“Dovrà, pertanto, essere considerata spesa di personale, dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all’assunzione del personale stesso. Spetta all’ente motivare adeguatamente l’inclusione (o l’esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile.”*;

- intesa in conferenza stato città del 15.10.2020 “...ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.”

VISTA la propria deliberazione di approvazione del programma triennale 2020/2022 n. 121 del 11/7/2019 e le successive modifiche:

- con delibera deliberazione della Giunta Comunale n. 164 del 24/10/2019 è stata approvata la variazione al fabbisogno triennale delle assunzioni 2020/2022;

DATO ATTO che la situazione aggiornata e rivista del 2020 è contenuta in apposita sezione del Piano triennale;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 15/9/2020 con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale come da allegato A, provvedere alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

CONSIDERATI inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da indicazioni dell'Amministrazione sentiti i responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

VERIFICATO inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

VISTO l'allegato piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, redatto in conformità della vigente normativa in materia e delle citate linee di indirizzo ministeriali, nonché nel rispetto della disciplina vincolistica sopra richiamata;

VISTO l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale (anticorruzione);

RILEVATO che ai fini del calcolo dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti non è stata inclusa la spesa del segretario per i rimborsi dagli altri enti relativi alla convenzione di segreteria che resta in capo al Comune di Santena quale comune capo convenzione e pertanto, qualora tale interpretazione dovesse essere confermata, il calcolo potrebbe essere oggetto di variazione;

DATO ATTO che il presente piano rispetta l'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 20/01/2021;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita apposita informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica, espressi dal Segretario Comunale e dal responsabile del Servizio finanziario e il parere contabile espresso dal Responsabile del servizio finanziario ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) **DI CONFERMARE** che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- 2) **DI APPROVARE**, per le ragioni, finalità e motivazioni in premessa descritte, le modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 con le relative assunzioni divise per anno programmate, che viene allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- 3) **DI DARE** atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei parametri previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni, rispetta gli attuali vincoli in materia di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale come attestato dal Responsabile dei Servizi Finanziari;
- 4) **DI APPROVARE** l'allegato organigramma, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative;
- 5) **DI PUBBLICARE** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

- 6) **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017;
- 7) **DI INVIARE**, la presente deliberazione, quale informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018.
- 8) **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali nonché con l'incremento delle possibilità di spesa con le quote delle economie originate dalle cessazioni di personale.
- 9) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs 267/2000, per consentire l'adozione degli atti conseguenti nei tempi previsti dalla normativa.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
F.to: GIORDANO Christian

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
F.to: Dr.ssa Laura FASANO

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE N.

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal _____ al _____ come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e dall'art. 32 della Legge 69/2009.

Villanova d'Asti, li _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AMMINISTRATIVO
Firmato digitalmente
F.to: Anita TARALLO

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

☐ Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Villanova d'Asti, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Laura FASANO

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per gli usi consentiti dalla Legge.

Villanova d'Asti, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Laura FASANO