



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 221 DEL 04-11-2021**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023.  
APPROVAZIONE.**

L'anno **DUEMILAVENTUNO** e questo giorno **QUATTRO** del mese di **NOVEMBRE**, alle ore **13:00** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è legalmente riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede la seduta **GUJA GUIDI** nella sua qualità di **VICE SINDACO** e sono rispettivamente presenti e assenti i signori:

			<b>presenti</b>	<b>assenti</b>
1.	<b>GUIDI GUJA</b>	VICE SINDACO	<b>X</b>	
2.	<b>MORELLI ALDO</b>	ASSESSORE ANZIANO	<b>X</b>	
3.	<b>BELLANDI FABIO</b>	ASSESSORE	<b>X</b>	
4.	<b>GLIORI ANNALENA</b>	ASSESSORE	<b>X</b>	
5.	<b>GROSSI FIORELLA</b>	ASSESSORE	<b>X</b>	

Assiste il **SEGRETARIO GENERALE Dr. GIUSEPPE ARONICA** incaricato della redazione del presente verbale.

### **IL PRESIDENTE**

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti all'esame dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **PREMESSO che:**

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.Lgs 165/2001;
- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del 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 loro attribuiti;
- l'art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- in attuazione di quanto previsto dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs 75/2017, con Decreto 8.5.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni”*;
- le linee guida di cui al decreto ministeriale in questione definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni sono tenute ad adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Agli enti territoriali è ancora riconosciuta autonomia nella definizione dei piani, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- le linee guida lasciano ampio spazio agli enti locali, individuando comunque per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”*, in questi termini: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*;

**DATO** quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente impostare la programmazione delle nuove assunzioni tenendo conto di tale limite di spesa potenziale massima, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale, in modo che entro tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della

spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

**VISTO** l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, c.d. "Decreto Crescita", convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 162/2019, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, rispetto al previgente sistema che prevedeva la determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente, con la possibilità a determinate condizioni di utilizzare anche negli anni successivi i residui di budget non impiegati;

**CONSIDERATO** che il quadro normativo che è venuto a delinearsi con l'approvazione del D.L. 34/2019 è stato poi ulteriormente definito con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato all'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la 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 nel bilancio di previsione, nonché ad individuare 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;

**CONSIDERATO** che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che questo Ente ha già aggiornato una volta il Piano triennale dei fabbisogni di personale applicando le nuove norme;

**VISTO** che il calcolo del rapporto tra spese di personale ed entrate, come definito dal citato D.M. 17 marzo 2020 e come descritto in dettaglio nella Circolare Ministeriale bollinata in data 8 giugno 2020, ha dato come esito una percentuale pari a 19,78 % sulla base dei dati ricavati dal Rendiconto 2020; tenuto conto della fascia demografica a cui appartiene il Comune di Pescia, questa percentuale si colloca sotto il valore soglia del 27%

**PRESO ATTO**, quindi, che avendo l'Ente registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,78%, è possibile, in astratto, procedere all'assunzione di personale incrementando la relativa spesa per un massimo del 16,00 %, così come stabilito dalla tabella 2 del D.M. già richiamato, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia del 27,00%. Il prospetto che illustra in dettaglio come è stato eseguito questo calcolo è riportato integralmente nell'allegato B1;

**RICHIAMATO** il contenuto della Circolare Ministeriale interpretativa del D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, bollinata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 8.6.2020 a seguito dell'esame da parte della Corte dei Conti, nella quale si descrivono in dettaglio gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate, si illustrano le casistiche applicative della norma in base alla fascia demografica e ai valori soglia;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 276 del 12/12/2019 con la quale è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, aggiornato, secondo la nuova normativa sopra richiamata, con la deliberazione di Giunta comunale n. 203 del 10/9/2020 e, da ultimo, con la deliberazione di Giunta comunale n. 166 del 25/8/2021 e dato atto che, rispetto alle assunzioni programmate, si sono verificati dei ritardi dovuti all'emergenza epidemiologica Covid19;

**VISTO** l'art. 1, commi 557, 557 bis e 557 quater, della legge n. 296/2006, e preso atto che, a seguito delle modifiche introdotte con il D.L. n. 90/2014, dall'anno 2014 gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

**VISTO** il vigente art 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, e s.m.i., che impone di rispettare annualmente il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009, e tenuto conto che il limite fissato per il Comune di Pescia in € 160.284,92 è stato rispettato negli anni più recenti e nell'anno corrente in quanto l'eventuale superamento del limite avverrà esclusivamente per il

rafforzamento dell'organico della Polizia Municipale in quanto, per effetto di quanto previsto dall'art. 48-bis del D.L. 104/2020 e dall'art. 1, comma 993, della L. n. 178/2020, tale spesa sarà da considerarsi esclusa dal confronto con il 2009, nella misura in cui questa non ecceda la spesa allo stesso titolo sostenuta nel 2019;

**RICHIAMATO** l'art. 36, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs n. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi solo ed esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

**PRESO ATTO** della programmazione delle assunzioni di personale previste con il piano precedente, tenuto conto delle richieste pervenute dai Servizi, nonché della situazione venutasi a verificare a seguito dei recenti eventi che hanno interessato il Comune di Pescia;

**PRESO ATTO**, altresì, dei vincoli finanziari e delle capacità assunzionali, con il presente documento si formula la seguente proposta di assunzioni.

CAT.	PROFILO	2021	2022	2023	TOT
B1	Centralinista (cat. protetta)	1			1
B3	Collaboratore professionale	2	1		3
B3	Operaio specializzato		1		1
C	Istruttore amministrativo (comprensivo del residuo 2020 e 2021)	2	2		4
C	Istruttore tecnico informatico	1			1
C	Istruttore tecnico		1	1	2
C	Agente di Polizia Municipale			1	1
D	Istruttore direttivo amministrativo	2		1	3
D	Istruttore direttivo tecnico			1	1
Totale assunzioni per annualità e nel triennio 2021/2023		8	5	4	17

**VISTO** il prospetto "Allegato A", parte integrante del presente provvedimento, che riassume la situazione relativa alla dotazione organica del Comune di Pescia alla data dell'1/10/2021, le previsioni di cessazione per ogni profilo professionale da quella data fino al 31/12/2022, e la programmazione delle assunzioni per il triennio 2021/2023, come sopra riassunta;

**VISTA** la relazione illustrativa tecnico finanziaria redatta dall'U.O. Risorse Umane, secondo i dati forniti dall'U.O. Risorse finanziarie, allegata al presente provvedimento (Allegato B);

**CONSIDERATO** che la suddetta relazione analizza puntualmente i seguenti aspetti dando atto della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge:

- Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- Contenimento della spesa di personale;
- Dotazione organica;
- Lavoro flessibile;
- Programmazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- Verifica del rapporto tra spesa di personale / entrate relativo all'anno 2021;
- Cessazioni di personale;

**DATO ATTO** pertanto che l'attuazione del piano delle assunzioni relativo all'anno 2021 non comporta in base ai dati attuali l'incremento del rapporto tra le spese di personale e le entrate come definitivo a seguito dell'approvazione del rendiconto 2020, e pertanto si realizza già in sede di programmazione il rispetto della condizione fissata dal D.M. 17 marzo 2020 per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato, data la collocazione del Comune di Pescia nella fascia F della tabella 1 e 2 del decreto citato;

**PRESO** pertanto atto, per quanto illustrato nella relazione, Allegato B, che:

- la capacità assunzionale dell'ente non è più basata, come negli anni passati, sulla formazione di un budget per effetto delle cessazioni di personale, ma piuttosto sul concetto di sostenibilità finanziaria come introdotto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e come meglio definito con il D.M. 17 marzo

2020;

- la programmazione delle assunzioni per l'anno 2021 consente di rispettare i vincoli imposti dalla nuova normativa;
- la programmazione delle assunzioni per il triennio 2021/2023, in rapporto allo sviluppo della spesa potenziale massima, rispetta ampiamente i vincoli sul contenimento della spesa di personale;

**DATO** pertanto atto che il Comune di Pescia ha rispettato, per l'anno 2021, tutte le condizioni richieste dalla normativa per poter procedere ad assunzioni, ed in particolare:

- rispetto degli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio, posto che a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo;
- rispetto al principio di contenimento della spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e quater della L. n. 296/2006: la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011, 2012, 2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014;
- l'insussistenza di situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale, né in relazione alle attività svolte dai Servizi dell'Ente, né in riferimento alla situazione finanziaria, nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001;
- l'approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità con la delibera di Giunta comunale n. 5 del 12/1/2021;
- l'approvazione, entro i termini previsti, del Bilancio di previsione 2021/2023 e del Documento unico di programmazione 2021/2023, con deliberazione del Consiglio comunale n. 40 e 41 del 31/3/2021; l'approvazione del Rendiconto della gestione 2020 con deliberazione del Consiglio comunale n. 66 del 4/6/2021; l'invio dei dati alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni, come richiesto dall'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016;

**DATO ATTO**, altresì, che con deliberazione della Giunta comunale n. 68 del 20/4/2021 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2021/2023 che, insieme al Documento unico di programmazione 2021/2023, costituisce il Piano della performance del Comune di Pescia, la cui adozione rappresenta un presupposto necessario per procedere alle assunzioni di personale come previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009;

**RITENUTO**, pertanto, di approvare l'aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, come di seguito indicato:

1) per quanto riguarda la parte residua dell'anno 2021:

- a. assunzione a tempo indeterminato delle figure professionali come dettagliatamente riportato nell'allegato A), nella relazione di cui all'allegato B) e nella tabella di cui all'allegato B2);
- b. assunzione di personale a termine, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs 165/2001, o assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 30, comma 2 sexies, del D.Lgs 165/2001, per fare fronte ad esigenze eccezionali e temporanee dell'ente quali la realizzazione di attività di controllo sul territorio; per garantire il funzionamento dei servizi in sofferenza di personale; per far fronte alle sostituzioni di maternità o altre assenze con diritto alla conservazione del posto, lunghe malattie, esoneri per motivi sanitari ecc; per reperire specifiche professionalità carenti nell'Ente e necessarie alla funzionalità dei Servizi, nelle more dell'attivazione delle procedure assunzionali.

2) per quanto riguarda l'anno 2022 e 2023: assunzione a tempo indeterminato delle figure professionali come riportato nell'allegato A), B) e B2) dando atto che tale previsione è elaborata in via meramente programmatica;

**CONSIDERATO** che, a seguito delle novità introdotte dal D. Lgs 75/2017, ogni riferimento corrente alla dotazione organica è da intendersi come un valore finanziario, e non come numero di dipendenti per ogni categoria contrattuale o profilo professionale. In sostanza, la dotazione organica di ogni amministrazione è data dal personale già assunto sommato a quello che sarà possibile acquisire nel rispetto di tutti i vincoli di natura normativa e finanziaria. Tenuto conto di ciò:

- si dà atto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che allo stato attuale non si evidenziano casi di soprannumero o comunque eccedenze di personale;

- in coerenza con quanto ora previsto dal citato art. 6 del D.Lgs 165/2001, che stabilisce di indicare in sede di programmazione dei fabbisogni di personale la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, di dà atto che in caso di completa attuazione delle assunzioni programmate di avrebbe un incremento della dotazione organica attuale pur nel rispetto di limiti di spesa determinati dalla normativa vigente.

A questo proposito si che precisa che il vincolo fissato dall'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006, che alla luce delle novità normative del 2017 costituisce il termine di riferimento anche per il nuovo concetto di dotazione organica, vede come limite da non superare la spesa della media del triennio 2011-2013, pari ad euro 3.779.009,18, mentre la spesa potenziale massima corrispondente alla dotazione organica rimodulata con questo aggiornamento e pari a 87 dipendenti di ruolo alla fine del triennio, non supera in alcun caso il limiti di cui sopra.

**RITENUTO** opportuno, con l'adozione del nuovo PTFP, dare mandato alla Dirigente del Servizio 1 "Gestione delle risorse e promozione" di procedere ad una verifica dei profili professionali dei dipendenti dell'Ente e, nel rispetto della normativa vigente, procedere con proprio atto alla trasformazione dei profili professionali dei dipendenti che ne abbiano fatto richiesta, qualora vi siano le condizioni per poter procedere;

**VISTI** gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile resi dal Dirigente del Servizio 1 - Gestione delle risorse e promozione, espressi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

**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;

**RICHIAMATI:**

- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. vigente;

**CON VOTI UNANIMI** palesemente espressi,

**DELIBERA**

1. di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 come evidenziato in parte narrativa e come definito dal prospetto allegato A), dalla relazione tecnico-finanziaria, allegato B), e dalla tabella di cui all'allegato B2), che costituiscono parte integrante, insieme a tutti gli altri allegati, e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che la dotazione organica dell'Ente per gli anni 2021/2023 è quella evidenziata nell'allegato sub A);
3. di dare atto che le cessazioni di personale previste nell'anno 2021, 2022 e 2023 sono quelle di cui all'allegato B4);
4. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, come evidenziato dalla relazione tecnico finanziaria, allegato B) e dalla tabella di cui all'allegato B1);
5. di dare atto che le risorse necessarie per la realizzazione delle assunzioni previste nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, a tempo determinato e indeterminato, risultano stanziare nel bilancio di previsione 2021/2023 con sufficiente disponibilità;
6. di autorizzare in particolare gli incarichi a tempo determinato che dovessero rendersi necessari per far fronte ad esigenze di carattere straordinario ed eccezionale;
7. di dare atto che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2021, non si evidenziano casi di soprannumero o comunque di eccedenze di personale;
8. di dare mandato alla Dirigente del Servizio 1 "Gestione delle risorse e promozione" di procedere ad una verifica dei profili professionali dei dipendenti dell'Ente e, eventualmente, procedere ad una loro variazione;

9. di incaricare l'Ufficio Personale della predisposizione degli atti conseguenti all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale;
10. di riservarsi la modifica o integrazione del presente Piano in coerenza con l'andamento del monitoraggio degli equilibri di bilancio, e con le esigenze relative allo svolgimento delle attività istituzionali e dei servizi pubblici, monitoraggio che verrà effettuato entro e non oltre il 31/01/2022;
11. di dare atto che saranno osservati gli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs 33/2013;
12. di procedere alla trasmissione del presente atto al Segretario generale, ai Dirigenti e ai Responsabili delle Unità operative complesse e semplici, alle OO.SS ed alle RR.SS.UU;
13. 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, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
14. Di dichiarare, vista l'urgenza di provvedere per quanto esplicitato in narrativa, a seguito di votazione separata dall'esito **UNANIME**, **l'immediata eseguibilità** dell'atto ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il presente verbale, previa lettura, è come appresso approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
**GUJA GUIDI**

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**Dr. GIUSEPPE ARONICA**

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Pescia ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.