



COMUNE DI PALAIA
Provincia di Pisa

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero **54** del **14/06/2022**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024
MODIFICA**

L'anno duemilaventidue il giorno quattordici del mese di Giugno alle ore 13:30, nel civico palazzo, ai sensi del regolamento comunale per il funzionamento della giunta, si è riunita la Giunta Comunale in modalità "a distanza", tramite videoconferenza, a seguito di apposita convocazione per trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno.

Dei Signori componenti della Giunta Municipale di questo Comune:

GHERRARDINI MARCO	Sindaco	P presente in loco
LORENZETTI ALESSIA	Vice Sindaco	P presente in loco
GUERRINI MARICA	Assessore	P presente da remoto
FIGLIO ROBERTO	Assessore	P presente in loco
BODDI PIETRO	Assessore Esterno	A

ne risultano presenti n. 4 e assenti n.1.

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Alessandro Paolini.

Riscontrato il numero legale degli intervenuti, il Sindaco Marco Gherardini, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA

All'unanimità dei voti legalmente resi;

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta.

Inoltre con autonoma e separata votazione, all'unanimità dei voti legalmente resi delibera di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134 comma 4° del D.Lgs. 18/08/2000 n° 267.

Il presente atto si compone di numero 10 pagine e numero 5 allegati.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Marco Gherardini / ArubaPEC S.p.A.

Il Segretario Comunale
Alessandro Paolini/ ArubaPEC S.p.A.

LA GIUNTA COMUNALE

Viste:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 29/04/2022 ad oggetto: "Approvazione del documento unico di programmazione (DUP) 2022/2024 e del bilancio di previsione per gli esercizi 2022 - 2024", dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione di Giunta Municipale n. 47 del 20/05/2022 ad oggetto: "Art. 169 del D.Lgs. 267/2000 – piano esecutivo di gestione, piano degli obiettivi e piano delle performance 2022-2024 – approvazione", dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione di Giunta Municipale n. 1 del 24/01/2022 ad oggetto: "Piano delle azioni positive triennio 2020/2022 aggiornamento per l'anno 2022, dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione di Giunta Municipale n. 2 del 24/01/2022 ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 – 2024, dichiarata immediatamente eseguibile;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 29/04/2022 ad oggetto: "Approvazione del rendiconto di gestione anno 2021" dichiarata immediatamente eseguibile;

Preso atto:

- che il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e che l'ente può aggiornare, integrare o modificare la programmazione del fabbisogno di personale anche al verificarsi di mutazioni del quadro di riferimento, tali da renderlo necessario;
- che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento al dettato del D.Lgs. n. 267/2000 e del D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche, con particolare riferimento anche all'art. 6 e 6-ter del n. 165/2001, come modificato in ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

Visto l'allegato organigramma che forma parte integrante e sostanziale del presente atto sotto la lettera A, nel quale sono rappresentati i servizi, la loro articolazione interna;

Dato atto che in fase di ricognizione annuale, con riferimento all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, non sono state rilevate in questo ente eccedenze di personale, né situazioni di sovrannumerarietà e di esubero di personale, come risulta dagli attestati dei responsabili di servizio conservati agli atti dell'ente;

Preso atto che l'ente, ha rispettato gli equilibri di bilancio per le annualità 2020 e 2021; il bilancio di previsione 2022/2024 e il rendiconto di gestione per l'anno 2021 sono stati approvati nei termini previsti dalla normativa vigente; la trasmissione alla BDAP è avvenuta nei termini dei 30 gg. dalla data di approvazione dei documenti di bilancio e rendiconto; sono assenti per l'esercizio 2021 certificazioni di crediti gestite e rilasciate attraverso l'apposita piattaforma informatica;

Dato atto inoltre che l'acquisizione di alcune unità di personale di cui al Piano dei fabbisogni 2021- 2023 risulta completata;

Dato atto che, come attestato dalla documentazione agli atti dell'ente, nel corso del 2023 si verificherà una cessazione per pensionamento;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, c.d. "Decreto Crescita", conv. con modificazioni da legge 58/2019 e dall'art. 1, comma 853, della Legge 162/2019, inerente il nuovo regime delle assunzioni negli enti locali consistente nel rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'Irap, 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, 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 possibilità a determinate condizioni di utilizzare anche negli anni successivi i residui di budget non impiegati;

Visto il decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica – 17.3.2020 (G.U. n. 108 del 27.4.2020) recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", e la relativa Circolare interpretativa del 13.05.2020 emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno;

Dato atto che:

- come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Palaia, di fascia demografica da 3000 a 4999 abitanti, rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti con riferimento al triennio 2019/2021 posizionata al di sotto del valore soglia che è pari al 27,20% ; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2021 e alla media delle entrate correnti del triennio 2019/2021 il rapporto è pari al 18,88%;

TABELLA 1 SPESA PERSONALE				
VOCE DA CONSIDERARE	PREVISIONE 2022	PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024	NOTE
MACRO AGGREGATO BDAP U.1.01.00.00.000	788.684,53	778.618,09	778.618,09	
RIMBORSO RETRIBUZIONI PERSONALE COMANDATO C/O IL NOSTRO ENTE	41.000,00	41.000,00	41.000,00	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.001				LAVORO INTERINALE
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.002				LSU
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.003				CO.CO.CO
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.999				ALTRE FORME LAVORO FLESSIBILE
DA AGGIUNGERE ONERI RIFLESSI				NON INCLUDERE L'IRAP
- spese per assunzioni eterofinanziate				
TOTALE	829.684,53	819.618,09	819.618,09	

TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI			
VOCE DA CONSIDERARE	RENDICONTO	RENDICONTO	RENDICONTO

	2019	2020	2021
TITOLO 1 – entrate tributarie	2.789.729,85	2.577.508,03	2.654.140,48
TITOLO 2 - trasferimenti	47.219,50	535.076,72	267.823,74
TITOLO 2 – entrate extratributarie	504.460,96	438.503,33	446.176,12
TOTALE	3.341.410,31	3.551.088,08	3.368.140,34
Media entrate correnti		3.420.212,91	
FCDE bilancio di previsione 2021 (asestato)		134.311,20	
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE		3.285.901,71	

B) Spesa di Personale anno 2021 (ultimo rendiconto approvato) (MACROAGGREGATI U1.01.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	620.420,27
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti (B / A)	18,88%

D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,20%
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	893.765,26

- come indicato all'art.4 comma 1 del Decreto Attuativo, ai comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali, determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018, indicati all'art.5 del decreto ministeriale e qui di seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

	2020	2021	2022	2023	2024
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	19%	24%	26%	27%	28%
G) Spesa di personale anno 2018 (Macroaggregati U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	772.828,88				
H) Incremento massimo spesa di personale (F * G)	146.837,49	185.478,93	200.935,51	208.663,80	216.392,09
I) Spesa di personale anno 2018 + incremento massimo spesa di personale (G + H)	919.666,37	958.307,81	973.764,39	981.492,68	989.220,97
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)	893.765,26	893.765,26	893.765,26	893.765,26	893.765,26

- il Decreto ministeriale e la Circolare applicativa chiariscono che i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia, e nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 2 (contenuta nell'art. 5), che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale;

Preso atto che permangono tuttora vigenti i seguenti limiti che riguardano la spesa di personale:

- che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € 1.151.708,51:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
1159045,4	1.166.387,12	1.129.692,02	1.151.708,51

- il valore medio di riferimento per lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010 n. 78, convertito con modificazioni da Legge 30/07/2010 n. 122, è pari a € 42.013,00;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (R.O.U.S.);

Visto il Decreto 8/05/2018, con cui 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 pubbliche";

Richiamate le vigenti disposizioni dei C.C.N.L. Funzioni locali;

Vista la Legge n. 56/2019 e s.m.i., il cui art. 3: comma 8, il quale stabilisce che fino al 31.12.2024, al fine di ridurre i tempi per l'accesso al pubblico impiego, le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il preventivo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;

Visto il comma 9, che ha portato a 45 giorni i tempi di conclusione della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis;

Rilevato che il comune di Palaia aderisce all'Unione Valdera, e che la stessa Unione dispone di personale dipendente e di entrate correnti direttamente gestite;

Rilevato che i codici voce relativi alla spesa di personale previsti dalla circolare interministeriale esplicativa del 13 maggio 2020 non prevedono l'inserimento di somme a rimborso per personale di altri enti, come accade nel caso delle Unioni;

Ritenuto comunque, anche in considerazione di quanto sopra e nell'ottica prudenziale raccomandata dalle sezioni regionali della Corte dei Conti (Veneto 104/2020/PAR e Lombardia 125/2020/par), di limitare la programmazione del Comune alle sole assunzioni strettamente necessarie a garantire la copertura del "turn-over" rispetto alle cessazioni di personale, indispensabile all'erogazione dei servizi.

Rilevato inoltre che il comune di Palaia ha attivato con il Comune di Capannoli una convenzione di segreteria di cui il comune capofila è Capannoli;

Visto il decreto del Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020, all'articolo 3 ha chiarito che "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, c.2 del decreto legge 30 aprile 2019 n.34 convertito con modificazioni nella legge 20 giugno 2019 n. 58, ciascun comune computa

nella spesa di personale la quota di spesa a proprio carico del segretario comunale e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”;

Rilevato che tra le posizioni che l'Amministrazione intende coprire mediante procedura assunzionale disposta nel presente atto di programmazione del fabbisogno sono le seguenti:

n. 1 - Istruttore Direttivo Contabile, cat. D del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali, presso il servizio amministrativo finanziario;

n.1 - Istruttore Direttivo Tecnico, cat D Ccnl del comparto delle Funzioni Locali, presso il servizio Lavori Pubblici;

Richiamato l'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dal D.L. 80/2021 convertito in legge 113/2021, che, con riferimento alle progressioni di carriera del personale mediante inquadramento nella categoria superiore, così dispone:

“(…) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.”;

Atteso, quindi, che la fonte legale consente, nel limite massimo del cinquanta per cento dei posti disponibili entro una certa categoria di inquadramento, di procedere alla copertura dei medesimi posti attraverso l'attivazione di una procedura comparativa riservata al solo personale interno in possesso dei necessari requisiti;

Dato atto che l'approvazione, da parte della Giunta Municipale, del regolamento per la disciplina delle procedure comparative di cui all'art. 52 c.1-bis, D.lgs n.165/2020 e del D.L. 80/2021, sarà propedeutico all'avvio della procedura stessa;

Rilevato inoltre che la finalità della norma, derogatoria del generale principio della concorsualità nell'accesso al pubblico impiego, è, nel contempo, valorizzare le professionalità interne presenti presso l'Amministrazione e garantire una più efficace ed efficiente copertura di posizioni che si ritiene motivatamente siano meglio presidiate ricorrendo a tali professionalità.

Ritenuto che:

- la copertura della posizione di Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, presso il Servizio Lavori Pubblici, sopra specificata, sia meglio perseguita mediante l'utilizzo dello strumento della progressione di carriera in parola, in ragione della specifica qualificazione professionale, maturata in posizioni contigue, e del profilo esperienziale peculiare che il personale interno all'ente, dotato dei requisiti necessari, può garantire nella sua copertura;
- l'opzione de qua consenta una maggiore celerità procedurale e pertanto un più rapido presidio della posizione in oggetto;
- tale opzione sia conforme alla politica di valorizzazione del merito e della crescita professionale sottese alla normativa summenzionata, che vengono poste come priorità anche dall'Amministrazione comunale,

Di disporre che:

- la posizione di Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali, presso il Servizio Lavori Pubblici, sia coperta mediante indizione di procedura comparativa riservata al personale interno, in possesso dei necessari requisiti dopo l'approvazione di apposito regolamento;
- a garanzia della quota minima del cinquanta per cento da riservarsi all'accesso dall'esterno, la posizione di pari categoria D e con profilo di Istruttore direttivo Contabile, presso il Servizio Finanziario Amministrativo, sia contestualmente coperta mediante indizione di procedura concorsuale pubblica, previo esperimento dell'obbligatoria verifica della presenza di personale in disponibilità ex artt. 34, comma 6 e 34-bis del Tupa;

Dato atto che le presenti previsioni non comportano la necessità di variazione in incremento della spesa di personale, sussistendo nel bilancio dell'ente la necessaria disponibilità finanziaria;

Preso atto infine del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, da L. n. 113/2021, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia";

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 13/06/2022, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale sotto la lettera B;

Visto l'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visti i pareri favorevoli di ordine alla regolarità tecnica e contabile da parte del Responsabile del servizio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

DELIBERA

1. di richiamare le premesse sopra riportate, che costituiscono parte integrante del presente deliberato;

2. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, alla luce delle novità introdotte dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 58/2019, e s.m.i., nonché del relativo decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, prevedendo le azioni seguenti:

• **anno 2022**

- copertura di un posto di Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali, presso il Servizio Lavori Pubblici, mediante indizione di procedura comparativa riservata al personale interno, in possesso dei necessari requisiti;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore Direttivo Contabile categoria D presso il Servizio Finanziario Amministrativo, mediante indizione di procedura concorsuale pubblica, contestualmente alla sopra detta procedura comparativa, previo esperimento dell'obbligatoria verifica della presenza di personale in disponibilità ex art. 34;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore tecnico cat. C presso il Servizio Lavori Pubblici, tempo pieno e indeterminato, da reclutare mediante scorrimento di graduatoria/indizione concorso, oppure, in subordine mobilità;

- assunzione a tempo determinato per la durata massima di 36 mesi di una unità di personale di cat. C profilo tecnico da impiegare presso il servizio tecnico secondo quanto previsto dall'art. 31 bis (commi da 1 a 5) della Legge di conversione 29/12/2021, n. 233 del D.L. N 155/2021 (decreto di attuazione del PNRR) che prevede, per la realizzazione degli interventi previsti dal PNRR e in deroga alla normativa che limita l'utilizzo del personale flessibile;

• **anno 2023**

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

• **anno 2024**

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

3. di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante, rispettano inoltre il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020;

4. di dare atto che nel bilancio dell'ente 2022-2024 sussiste la necessaria disponibilità finanziaria;

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 – conto annuale - di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

6. di trasmettere il presente aggiornamento del 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;

7. di dare atto che in fase di ricognizione annuale non sono state rilevate eccedenze di personale, come da attestazioni agli atti dell'ente, e che annualmente, per ciascuno degli anni successivi, si procederà alla ricognizione di tale aspetto;

8. di riservarsi di aggiornare, integrare o modificare la programmazione del fabbisogno di personale al verificarsi di mutazioni del quadro di riferimento, tali da renderlo necessario.

9. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, ultimo comma del T.U.E.L. n. 267/2000.



COMUNE DI PALAIA
Provincia di Pisa
Servizio Amministrativo e Finanziario
Servizio Amministrativo e Finanziario

OGGETTO:

Parere di regolarità tecnico espresso ai sensi dell'Art.49 del D.Lgs. 267/2000 sulla Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 03/06/2022 ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024 MODIFICA".

Si esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto specificata, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo n°267 del 18/08/2000.

Data: 14/06/2022

Il Responsabile
Nadia Citi / ArubaPEC S.p.A.



COMUNE DI PALAIA
Provincia di Pisa
Servizio Amministrativo e Finanziario
Servizio Amministrativo e Finanziario

OGGETTO:

Parere di regolarità contabile espresso ai sensi dell'Art.49 del D.Lgs. 267/2000 sulla Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 03/06/2022 ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024 MODIFICA".

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, si esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile dell'atto : **favorevole**, per quanto di competenza.

Data: 14/06/2022

Il Responsabile
Nadia Citi / ArubaPEC S.p.A.

Allegato A - DOTAZIONE ORGANICA

Allegato alla deliberazione

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022/2024

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE						ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE		
	T. Pieno	T. Parziale	2022		2023		2024		2022		2023		2024		T. Pieno	T. Parziale	
			T. Pieno	T. Parziale	T. Pieno	T. Parziale	T. Pieno	T. Parziale	T. Pieno	T. Parziale	T. Pieno	T. Parziale	T. Pieno	T. Parziale			
B1 al 3/1	2	1														2	1
B3	6															6	0
C	7		1						1							7	0
D	2				1				1		1					3	0
TOTALI	17	1	1	0	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	18	1

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 02/2005
 in attuazione delle modificazioni di carattere digitale
 approvate con deliberazione n. 10/2011, Martini
 firmato digitalmente da ALESSANDRO POCCHI



COMUNE DI PALAIA

Provincia di Pisa

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 13 del 13/06/2022

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 - MODIFICA.

L'Organo di Revisione, nella persona del Revisore Unico dr. Marco Laforgia, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 09 del 06/05/2021;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...*";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "*Le amministrazioni pubbliche ... 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*";
- l'art. 3 "*Semplificazione e flessibilità nel turn over*", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali,*

garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'[art. 76](#), comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le*

cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- *l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che “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 ...”;*
- *il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;*
- *la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);*

rilevato che i Responsabili dei Servizi comunali hanno attestato, come da relazioni già allegate alla deliberazione di Giunta comunale n. 02 del 24/02/2022, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 01 del 24/01/2022 è stato adottato il piano delle azioni positive 2020/2022 - aggiornamento per l'anno 2022 - in materia di pari opportunità previsto dall'[art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006](#) e con deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 20/05/2022 è stato adottato il piano delle performance di cui all'[art.10 della L. n. 150/2009](#) (per EE.LL.: unificato nel PEG ex art. 169, c. 3 bis TUEL) per il triennio 2022/2024;

1 Entrato in vigore in data 20/04/2020

vista la deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 29/04/2022 ad oggetto: "Approvazione del documento unico di programmazione (DUP) 2022/2024 e del bilancio di previsione per gli esercizi 2022 – 2024";

vista la deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 29/04/2022 ad oggetto: "Approvazione del rendiconto di gestione anno 2021";

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 03/06/2022 - avente ad oggetto "Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 - modifica" unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'[art. 1, comma 557 della L. 296/2006](#), così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato.
- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro";

rilevato che il limite di cui all'[art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006](#), come modificato dall'[art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014](#), risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

**SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE
AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006**

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.159.045,40	€ 1.166.387,12	€ 1.129.692,02	€ 1.151.708,51

preso atto

- che, ai sensi dell'art. 31 bis (commi da 1 a 5) della Legge di conversione 29/12/2021, n. 233 del D.L. n° 155/2021 (decreto di attuazione del PNRR), in vigore dal 01/01/2022, alle condizioni ivi

2 Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...*

3 Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*

4 Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplicazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.*

previste è **derogabile** il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, in base al quale la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 - pari a € 42.013,00 - per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Palaia si colloca nella fascia demografica lett. d) (popolazione da 3.000 a 4.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 4.553 (al 31/12/2021);
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato anno 2021 e la media delle entrate correnti del triennio precedente 2019-2020-2021 al netto del FCDE stanziato (dato assestato) si attesta al 22,03%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1 del citato D.M., pari al 27,20%, come riportato nelle sottostanti tabelle:

TABELLA 1 SPESA PERSONALE				
VOCE DA CONSIDERARE	PREVISIONE 2022	PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024	NOTE
MACRO AGGREGATO BDAP U.1.01.00.00.000	788.684,53	778.618,09	778.618,09	
RIMBORSO RETRIBUZIONI PERSONALE COMANDATO C/O IL NOSTRO ENTE	41.000,00	41.000,00	41.000,00	
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.001				LAVORO INTERINALE
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.002				LSU
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.003				CO.CO.CO
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.999				ALTRE FORME LAVORO FLESSIBILE
DA AGGIUNGERE ONERI RIFLESSI				NON INCLUDERE L'IRAP
- spese per assunzioni eterofinanziate				
TOTALE	829.684,53	819.618,09	819.618,09	

TABELLA 2 ENTRATE CORRENTI			
VOCE DA CONSIDERARE	RENDICONTO 2019	RENDICONTO 2020	RENDICONTO 2021
TITOLO 1 – entrate tributarie	2.789.729,85	2.577.508,03	2.654.140,48
TITOLO 2 - trasferimenti	47.219,50	535.076,72	267.823,74
TITOLO 2 – entrate extratributarie	504.460,96	438.503,33	446.176,12
TOTALE	3.341.410,31	3.551.088,08	3.368.140,34
Media entrate correnti	3.420.212,91		
FCDE bilancio di previsione 2021 (assestato)	134.311,20		
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE	3.285.901,71		
B) Spesa di Personale anno 2021 (ultimo rendiconto approvato) (MACROAGGREGATI U1.01.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	620.420,27		
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti (B / A)	18,88%		
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,20%		
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	893.765,26		

rilevato che:

- all'art.4 comma 1 del Decreto Attuativo, ai comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali, determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018, indicati all'art.5 del decreto ministeriale e qui di seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

	2020	2021	2022	2023	2024
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	19%	24%	26%	27%	28%
G) Spesa di personale anno 2018 (Macroaggregati U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	772.828,88				
H) Incremento massimo spesa di personale (F * G)	146.837,49	185.478,93	200.935,51	208.663,80	216.392,09
I) Spesa di personale anno 2018 + incremento massimo spesa di personale (G + H)	919.666,37	958.307,81	973.764,39	981.492,68	989.220,97
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)	893.765,26	893.765,26	893.765,26	893.765,26	893.765,26

Considerato che:

- permangono tuttora vigenti i seguenti limiti che riguardano la spesa di personale: il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € 1.151.708,51

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
1.159.045,4	1.166.387,12	1.129.692,02	1.151.708,51

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quadro e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”*;

rilevato che:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato, nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati, a copertura delle posizioni occupate dal personale dipendente che ha cessato o , nell'anno 2023, cesserà il servizio per pensionamento;
- le posizioni che l'Amministrazione intende coprire - mediante procedura assunzionale disposta nell'atto di modifica della programmazione del fabbisogno - sono le seguenti:
 - n. 1 - Istruttore Direttivo Contabile, cat. D del Ccnl del comparto delle Funzioni Locali, presso il servizio amministrativo finanziario;
 - n. 1 - Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D Ccnl del comparto delle Funzioni Locali, presso il servizio lavori pubblici;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Responsabile del servizio, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

considerato che il Comune, per effetto della modifica del piano dei fabbisogni di personale, non altera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che l'aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 03/06/2022, avente ad oggetto **“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 - MODIFICA”**.

Firenze, lì 13 giugno 2022

Il Revisore unico

dr. Marco Laforgia

Documento firmato digitalmente (artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)