

COMUNE DI OPPEANO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2023- 2025 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del DUP 2023-2025.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO –Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

Categoria professionale	Al 31.12.2022
Dipendenti (cat. A)	//
Dipendenti (cat. B)	6
Dipendenti (cat. C)	14
Dipendenti (cat. D)	9
Segretario Comunale	1
Totale	30

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Riferimenti normativi in materia di facoltà assunzionali

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano 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;
- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art.
- 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
- successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- art. 1, comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-*bis*, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "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", cioè al triennio 2011-2013.
- art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti.
- parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

a) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale, che:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti pari al 15,24%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020,

da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025 con riferimento all'annualità 2023, di Euro 768.054,39;

- Ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018 (che risulta pari a Euro 974.887,00), previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, che consente un incremento di tale spesa per Euro 204.726,27;
- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando il d.m.;
- In conclusione, il Comune deve assumere a riferimento, quale limite per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato a valle dell'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno 2022, il parametro "soglia" determinato dalla soglia costituita ai sensi del richiamato art. 5, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, c.d. Tabella 2, che ammonta complessivamente ad una spesa di personale insuperabile di Euro 1.179.613,27;

I conteggi eseguiti in applicazione delle norme sopra citate per l'anno 2023, in base all'ultimo rendiconto della gestione dell'ente approvato e relativo all'esercizio 2022, vengono riportati nel prospetto che segue:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3			
COMUNE DI OPPEANO			
POPOLAZIONE al 31/12/2022	10282		
FASCIA	F		
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%		
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
f	10000-59999	27,00%	31,00%
Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2			
	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		995.213,57	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	6.982.941,00	6.789.637,09	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	6.737.681,65		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	6.648.288,62		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		259.015,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		15,24%	
Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3			
Comune con % al di sotto del valore soglia più basso			
		IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022				995.213,57		Art. 4, comma 2	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE				1.763.267,96			
INCREMENTO MASSIMO				768.054,39			
Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:							
Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE			VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018			974.887,00	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023			21,00%	
INCREMENTO ANNUO			204.726,27	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019			-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023			204.726,27	

Controllo limite:

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (Totale capacità assunzionale 2023 in termini di valore = sostenibilità finanziaria)	1.179.613,27	DEVE ESSERE < 0 = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (La teorica spesa massima consentita per il Comune di Oppeano - Ente virtuoso)	1.763.267,96	
DIFFERENZA (Incremento ulteriore e massimo consentito per il Comune di Oppeano - Ente virtuoso)	- 583.654,69	

Si rileva che, tenuto conto delle assunzioni introdotte con il presente Piano di Fabbisogno di personale, dettagliate in seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali calcolati in base al D.M. 17 marzo 2020, come di seguito dimostrato:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 **Euro 995.213,57** + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. **Euro 204.726,27** = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE **Euro 1.179.613,27** ≥ SPESA DI PERSONALE 2023 **Euro 1.108.804,03**

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si richiamano i vincoli posti dalla normativa vigente in tema di contenimento della spesa di personale ai quali attenersi nella programmazione dei fabbisogni di personale.

Ai sensi dell'art. 1, c. 557-quater, della L. n. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il principio del contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, definito come parametro fisso e imm modificabile di comparazione.

Si rileva che per il Comune di Oppeano il valore medio di riferimento relativo al triennio indicato è pari ad € 1.007.485,65.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 7, c. 1, del D.M. 17.03.2020, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato effettuata in applicazione degli artt. 4 e 5 del decreto in parola, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa derivante dall'art. 1, c. 557-quater, della L. n. 296/2006 (Legge finanziaria 2007). La spesa di personale per l'anno 2023 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale consente il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto come sopra definito, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo della maggiore spesa di personale realizzata utilizzando i maggiori spazi assunzionali.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 – conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Il limite di spesa ex art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 del Comune di Oppeano coincidente con la spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009, ammonta ad Euro 24.096,00.

La situazione dell'ente circa la spesa per lavoro flessibile è la seguente:

Spesa lavoro flessibile: Anno 2023			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Collaboratore Amministrativo cat. C (Ufficio Staff) – art. 90 del TUEL 267/2000 – <i>contratto fino a maggio 2024</i>	16.093,14 €	5.198,08 €	21.291,22 €

Fermo restando che il limite massimo della spesa per assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, non può essere superiore a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, la presente programmazione dei fabbisogni di personale non prevede per l'anno 2023 assunzioni mediante forme di lavoro flessibile.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

È stata attuata la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2 e dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 finalizzata alla rilevazione dei fabbisogni al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie, sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP, per ciascuna annualità di riferimento e nel Piano della Performance, nonché alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale.

Come da attestazioni dei vari responsabili di servizio si prende atto che da tale ricognizione non risultano eccedenze di personale.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione.

L'ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; Il Comune di Oppeano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Previsione cessazioni	Cessazioni 2023	Cessazioni 2024	Cessazioni 2025
Dipendenti (cat. A)			
Dipendenti (cat. B)			
Dipendenti (cat. C)	1	1	
Dipendenti (cat. D)			
Segretario Comunale			
Totale	1	1	

c) STIMA EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

Si procederà ad effettuare assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica ovvero utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti in base alla sottoscrizione di convenzioni, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.34-bis del D.Lgs.165/2001.

Si prevede altresì l'istituzione di due nuovi profili appartenenti all'Area Istruttori che verranno coperti attraverso progressioni tra le aree (così dette progressioni verticali), mediante procedura valutativa ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 e attraverso procedura comparativa, assicurando il rispetto della riserva del 50% delle posizioni destinate all'esterno, ai sensi dell'articolo 52, comma 1 bis del D.Lgs 165/2001, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, al fine di dare la giusta valorizzazione alle competenze del personale già di ruolo, che si sono sviluppate nel tempo in diversi ambiti organizzativi e professionali.

ANNO 2023

Assunzioni a TEMPO INDETERMINATO

- **Assunzione di n. 1 profilo Area Istruttori** (Istruttore amministrativo ex cat. C), da collocare all'interno dell'Area Tecnica - Edilizia Privata, attraverso procedura concorsuale pubblica ovvero utilizzo di graduatorie vigenti;

- **Istituzione di un nuovo profilo Area Istruttori** (Istruttore amministrativo ex cat. C), all'interno dell'Area Tecnica- LL.PP, attraverso progressione tra aree (progressione verticale), con conseguente soppressione di un posto di Operatore esperto (Collaboratore professionale cat. B) che si renderà vacante;
- **Istituzione di un nuovo profilo Area Istruttori** (Istruttore amministrativo ex cat. C), all'interno dell'area finanziaria, attraverso progressione tra aree (progressione verticale), con conseguente soppressione di un posto di Operatore esperto (Collaboratore professionale cat. B) che si renderà vacante;

Fermo restando la sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi

Assunzioni a TEMPO DETERMINATO

Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale, incluse eventuali assunzioni per l'attuazione dei progetti PNRR, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e non rileva ai fini dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e dell'art.1, commi 557 e 562 della L. 296/2006.

ANNO 2024

Per il momento non si effettua alcuna previsione, precisando che ogni valutazione è collegata alla cessazione di personale, tenuto conto altresì del quadro normativo in costante evoluzione.

Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale, incluse eventuali assunzioni per l'attuazione dei progetti PNRR, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e non rileva ai fini dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e dell'art.1, commi 557 e 562 della L. 296/2006.

ANNO 2025

Per il momento non si effettua alcuna previsione, precisando che ogni valutazione è collegata alla cessazione di personale, tenuto conto altresì del quadro normativo in costante evoluzione.

Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale, incluse eventuali assunzioni per l'attuazione dei progetti PNRR, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e non rileva ai fini dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e dell'art.1, commi 557 e 562 della L. 296/2006.

d) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto

pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene redatta allo scopo di essere sottoposta al Collegio dei Revisori per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- b) modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Di seguito gli obiettivi che il Comune intende perseguire:

- fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, l'Ente intende attivare nell'anno 2023, n. 2 progressioni verticali di carriera dall'Area Operatori esperti all'Area dei Istruttori, ex art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, in applicazione dell'art. 53, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n. 165/2001 *“al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C al CCNL”*.

Il Responsabile dell'Ufficio Personale
Dott.ssa Lara Santilli

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Rag. Adriano Freddo

() Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del D.Lgs n. 82/2005 (CAD) e ss.mm.ii.. Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*