



PROVINCIA DI BRINDISI

DECRETO DEL PRESIDENTE

N. 71

del 17-11-2020

OGGETTO: Adozione piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 - 2022.

IL PRESIDENTE

dà atto che in applicazione di quanto disposto dall'art. 73 del DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020 n. 18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00034) (G.U. Serie Generale n.70 del 17-03-2020) al fine di contrastare e contenere la diffusione del virus COVID-19 e fino alla data di cessazione dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei Ministri il 31 gennaio 2020, il presente atto è adottato in modalità telematica con mezzi elettronici "a distanza".

Visto che sul decreto in oggetto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18-08-2000 n. 267, sono stati acquisiti i seguenti pareri, con firma digitale:

parere di regolarità tecnico – amministrativa del Dirigente dell'Area, così formulato: favorevole

Li, 04-11-2020

Il Dirigente dell'Area
PRETE FERNANDA

IL PRESENTE ATTO COMPORTA IMPEGNO DI SPESA

(Ai sensi dell'art. 5 comma 4 del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

Li 04-11-2020

Il Dirigente dell'Area
PRETE FERNANDA

parere di regolarità contabile del Dirigente dell'Area 2, così formulato: Favorevole

Li, 05-11-2020

Il Dirigente dell'Area 2
PRETE FERNANDA

parere del Segretario Generale di conformità alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti, così formulato: CONFORME

Li, 17-11-2020

Il Segretario Generale
MOSCARA SALVATORE MAURIZIO

Premesso che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004 le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamati:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 con cui si prescrive che *“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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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”*;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 con cui si prescrive che *“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”*;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dalla sopra citata disciplina legislativa, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto:

- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", approvate con D.M. del 08/05/2018 ed entrate in vigore a decorrere dal 25/09/2018;

Considerato che:

- dette linee di indirizzo, in estrema sintesi, sono volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione del PTFP e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'Ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale. Il piano di fabbisogno del personale deve svilupparsi in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente e la relativa definizione richiede approfondimenti e verifiche preventive anche in relazione alle proposte e segnalazioni della Dirigenza, come stabilito dall'art. 16, comma 1 lett. a-bis) del D.Lgs. n. 165/2001;
- per la definizione del PTFP le linee di indirizzo suggeriscono una attenta attività di analisi "quantitativa" anche con riferimento ai cd. fabbisogni standard e "qualitativa", cioè riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze di ogni Amministrazione. In questa ottica il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel PTFP, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato; all'interno dei tetti citati, la declinazione delle categorie, profili e professionalità trova la sua definizione nel PTFP triennale ed annuale;

Considerato inoltre che:

- il D.L. n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8/ 2020 introduce rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province; in particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del D.L. n. 34/2020, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che *"le province e le città metropolitane 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 della presente disposizione sono individuati 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 le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane 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 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 ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari*

al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- il successivo comma 1-ter prevede l’abrogazione del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle province e delle città metropolitane previsto dall’articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014; per le province è previsto inoltre che possano avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- tuttavia, sino alla pubblicazione del decreto ministeriale innanzi richiamato, per la programmazione delle assunzioni occorre fare riferimento alle disposizioni previgenti;

Dato atto, quindi, che nell’ottica del processo di riordino delle Province, l’art. 1, comma 420, L. n. 190/2014, aveva prescritto il divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a vario titolo e tale divieto si è protratto per il triennio 2015-2017;

Dato atto, altresì, che la L. n. 205/2017 (c.d. Legge di bilancio 2018) ha ripristinato la capacità di assunzione delle province delle regioni a statuto ordinario, con facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato prescrivendo, nello specifico, quanto segue:

- all’art. 1, comma 844: *“Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”;*
- all’art. 1, comma 845: *“A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190”;*

Rilevato che:

- ai fini del ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province si è quindi previsto l’obbligo di definire un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche già prevista dall’articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 che, come è noto, aveva ridotto del 50% le dotazioni organiche delle province;
- le modifiche legislative con le quali è stato ridefinito il ruolo e le funzioni delle Province hanno imposto quindi un ripensamento della strategia e, quindi, una rideterminazione degli obiettivi strategici e la conseguente modificazione dell’assetto organizzativo dell’Ente; il predetto piano di riorganizzazione, pertanto, oltre a costituire uno strumento fondamentale per l’attuazione della riforma delle Province, rappresenta la base di partenza per la nuova programmazione strategica ed organizzativa finalizzata, tra l’altro, all’avvio dei processi di rilevazione dei fabbisogni di risorse umane dell’Ente;
- se nei passati esercizi il comma 420 dell’art. 1 (unico articolo) della legge di stabilità 2015 impediva ogni tipo di assunzione, la legge di bilancio 2018 ha invece consentito alle Province di

assumere a tempo indeterminato nel limite di una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente, purché la spesa di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) sia inferiore al 20% rispetto alla somma delle entrate correnti; se il rapporto è superiore al 20%, la capacità assunzionale si contrarrà nella misura del 25% della spesa dei cessati;

Dato atto che con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10/2019 si è disposto l'approvazione del Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Brindisi nel quale, tra l'altro, alla luce della normativa di disciplina del processo di riordino delle funzioni provinciali e dei correlati atti organizzativi ivi adottati, si sono efficacemente descritti gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, nonché le unità di personale preposte all'esercizio delle funzioni fondamentali, con oneri diretti a carico del bilancio provinciale, evidenziando che le predette unità di personale avrebbero implicato, pertanto, un valore finanziario annuo teorico della dotazione organica della Provincia di Brindisi pari a € **5.533.607,88**; tale importo è pertanto contenuto entro i limiti del corrispondente valore finanziario annuo della dotazione organica dell'Ente, così come rideterminata con Decreto del Presidente n. 125/2016, ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 e pari a € **5.835.101,94**;

Considerato che:

- il predetto limite finanziario, pari a € 5.835.101,94, è comprensivo dei valori dei trattamenti stipendiali connessi all'applicazione del CCNL biennio economico 2008 – 2009, nonché di tutte le altre tipologie di emolumenti retributivi (anche accessori) facenti capo al personale dipendente all'epoca addetto alle funzioni fondamentali dell'Ente;
- alla luce dell'abrogazione, come sopra illustrato, del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle province e delle città metropolitane previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 ed in relazione alla necessità di garantire una comparazione di valori finanziari tra loro omogenei, il predetto limite finanziario va pertanto aggiornato in relazione ai nuovi valori economici di accesso alle varie categorie contrattuali espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, tenuto conto delle indicazioni espresse, a tal riguardo, dalle sopra citate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche";
- tale adeguamento di natura contabile comporta che il valore dotazionale finanziario limite, originariamente pari a € 5.835.101,94, viene rideterminato in coerenza con i suddetti criteri ed è quindi computato in misura pari a € **4.547.600,22**, quale valore quest'ultimo di spesa potenziale massima cui, in vigenza del sopra citato CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, fare riferimento in ambito di pianificazione triennale del fabbisogno del personale, ai sensi del suddetto art. 6, commi 2-3 del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto, come innanzi già evidenziato, che la legge di bilancio 2018 consente alle Province di assumere a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni), purché la spesa di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) sia inferiore al 20% rispetto alla somma delle entrate correnti;

Dato atto inoltre che, per effetto di quanto tra l'altro disposto con L. n. 26/2019 (di conversione del D.L. n. 4/2019), 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;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale, alla luce anche delle relative novità introdotte dalla predetta L. n. 26/2019, prevede che, 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 (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Richiamata la deliberazione Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 28/2015 che, con riferimento al criterio di determinazione del budget di spesa degli enti locali, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, sul quale calcolare la percentuale di sostituzione del personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente, ha ritenuto che "il budget assunzionale [...] va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità", dovendosi trattare di spesa del personale ordinariamente sostenuta e non di spesa effettivamente sostenuta nell'anno di riferimento;

Considerato che:

- la spesa del personale cessato e la spesa per nuove assunzioni è calcolata sul valore del tabellare di accesso previsto dal nuovo CCNL 21 maggio 2018, stante il fatto che se la capacità assunzionale serve per stabilire il budget per le assunzioni dall'esterno e se dall'esterno si può assumere solo per le categorie di accesso A, B, B3, C, D, applicando il principio dell'omogeneità, evidentemente, anche le cessazioni vanno computate con tali valori economici di accesso;
- tale impostazione è confermata dalla nota n. 46078/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale è indicato: *"Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da calcolare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali. Per quanto riguarda le assunzioni per l'anno 2010, sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno 2009, non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa (es.: RIA, fascia o livello economico acquisiti e finanziati dal fondo). Anche ai fini del calcolo dell'onere individuale annuo per livello occorrerà tenere in considerazione le voci retributive che non sono finanziate dal fondo"*;

Dato atto che non tutto il personale cessato è utile ai fini del calcolo del turn-over assunzionale, in particolare non rientrano le seguenti fattispecie:

- fino all'entrata in vigore del sopra citato decreto ministeriale di attuazione della disciplina di cui all'art. 17, comma 1 del D.L. n. 162/2019, la cessazione per mobilità volontaria. In caso di mobilità volontaria la cessazione del personale dell'ente di appartenenza verso altro ente soggetto anch'esso alle restrizioni dei limiti assunzionali è da sempre stata considerata finanziariamente neutra, sia in entrata che in uscita, in termini di finanza allargata (art. 1, comma 47 della legge n. 311/2004); in questo caso, pertanto, il risparmio della spesa del personale in uscita per mobilità neutra non può rientrare nel calcolo utile ai fini assunzionali;
- cessazione personale soggetto ad assunzioni obbligatorie. Anche tale personale cessato non rientra nelle spese utili per il calcolo del turn-over, in quanto in caso di quote d'obbligo le assunzioni sono da considerare fuori dalle limitazioni assunzionali imposte dalla legge; trattasi, infatti, di personale destinato ad assolvere agli obblighi imposti dalla legge (es. legge n. 68/1999), la cui spesa è stata espressamente esclusa tra quelle rilevanti ai sensi dell'art.1, comma 557, legge n. 296/2006;

Considerato che:

- come da nota del Servizio Finanziario prot. n. 24335/2020, l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, risulta pari al 18,00% delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III;
- in relazione alla disciplina prevista al sopra citato art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 (c.d. Legge di bilancio 2018), la capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2020 – 2022, calibrata in relazione alle cessazioni ritenute utili, allo stato, di personale riferite al triennio 2019 – 2021

(100% del personale di ruolo cessato), viene rappresentata nel prospetto allegato al presente atto (ALLEGATO A);

- non si tiene conto delle ulteriori opportunità consentite dalla legge di conversione del D.L. n. 4/2019 (legge n. 26/2019), in considerazione che gli ulteriori margini concessi non potrebbero essere utilizzati a causa dei vincoli di bilancio da rispettare;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 ed atteso che questa disposizione impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale impegnando, a tal fine, le varie direzioni dell'Ente ad attivare tale procedura connesse alla propria area funzionale di riferimento; la suddetta normativa sanziona le Pubbliche Amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della sua ricollocazione in altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Preso atto che, ai sensi della predetta disciplina normativa, con nota prot. n. 2055/2020 il dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane ha provveduto ad effettuare una ricognizione in ordine all'esistenza presso l'Ente di eventuali situazioni di personale in soprannumero od in eccedenza, ad esito della quale sono pervenute le comunicazioni da parte delle varie direzioni, depositate agli atti d'ufficio, dalle quali non risultano al momento sussistere, nei relativi settori, le sopra citate situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato;

Considerata, quindi, la necessità di individuare i parametri che consentano di definire il fabbisogno standard di personale per attività omogenee o per processi da gestire, con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'Ente, nonché alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Ente stesso, in virtù del nuovo piano di riassetto organizzativo della Provincia di Brindisi adottato, come sopra indicato, con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10/2019 e della nuova macrostruttura dell'Ente, approvata con recente Decreto del Presidente n. 7/2020;

Considerato che:

- al fine di poter procedere all'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020 – 2022, con nota prot. n. 2059/2020 il dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane ha provveduto ad effettuare la ricognizione, presso le varie direzioni dell'Ente, del fabbisogno del personale ex art. 16 comma 1 lett. a-bis D.Lgs. n. 165/2001;
- con tale nota, in coerenza con le suddette linee di indirizzo ministeriali, si è puntualizzato che la relativa pianificazione deve realizzarsi non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future; si è altresì evidenziata l'esigenza di specificare la tipologia di approvvigionamento, ovvero se a tempo indeterminato o facendo ricorso a rapporti di natura flessibile, ovvero tramite processi di valorizzazione del personale dell'Ente, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'Ente, come definiti nel piano di riassetto organizzativo attestando, all'occorrenza, eventuali funzioni da esternalizzare o internalizzare, motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei relativi servizi;

Dato atto, pertanto, che:

- la predetta ricognizione dei fabbisogni del personale da parte delle varie direzioni conferma criticità già note evidenziando, tra l'altro, l'innegabile esigenza, dopo una gravosa politica di snellimento forzato delle strutture, di acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove

tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità;

- acquisire, in particolare, i profili e le competenze necessarie a rafforzare le potenzialità dell'Ente sia nelle fasi di programmazione, progettazione e controllo delle attività e degli interventi, privilegiandoli rispetto a quelli meramente esecutivi, sia nella realizzazione di progetti strategici e innovativi per l'Ente e per il territorio;
- la definizione delle figure professionali necessarie per l'Ente è altresì indirizzata dalla necessità di far fronte con specifiche professionalità al nuovo ruolo richiesto all'Ente Provincia, nonché di far fronte ai processi di semplificazione e digitalizzazione dell'attività, dando priorità all'assunzione di personale con più alto livello tecnico e professionale (dirigenti e categorie C-D) su attività a maggiore valore strategico e competenza;

Rilevati, pertanto, i fabbisogni di personale richiesti per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, orientando le relative condotte non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento delle finalità istituzionale dell'Ente, in un'ottica di ottimale attuazione degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione;

Rilevato, altresì, che:

- il processo di riordino funzionale, connesso all'adozione delle misure disposte dalla legge n. 56/2014 (c.d. legge Delrio), ha dato luogo, per vari motivi, ad un contestuale esodo di personale dipendente che, rivelatosi particolarmente ingente e significativo, ha determinato esiti alquanto sfavorevoli in termini soprattutto di efficienza nella gestione amministrativa e di supporto alle funzioni fondamentali dell'Ente, stante la sopravvenuta carenza in tali ambiti funzionali, in particolare, di posizioni con qualifica dirigenziale, in grado di fornire, tra l'altro, l'opportuno e necessario contributo di professionalità nella concreta ed effettiva realizzazione del passaggio istituzionale ivi previsto;
- attesa quindi la necessità di garantire un efficace presidio con riguardo alla complessa partita dello sviluppo delle funzioni fondamentali e di supporto dell'Ente, si ritiene opportuno pianificare la temporanea copertura nel triennio 2020/2022, nel pieno rispetto dei vincoli di finanza pubblica e nell'ambito del valore di spesa potenziale massima della dotazione organica come sopra indicato, di n. 1 posto di Dirigente del Servizio Finanziario e di n. 1 posto di Dirigente del Servizio Tecnico avvalendosi, a tal fine, della modalità di reclutamento prevista all'art. 110 c. 1 d.lgs n. 267/2000 (assunzione a termine con un incarico a contratto), ovvero, con riferimento al Dirigente del Servizio Tecnico, tramite l'istituto del trasferimento per mobilità o comando;
- dal punto di vista normativo e finanziario, tali modalità di copertura di posto di organico sono escluse dall'utilizzo di facoltà assunzionali prevista solo per assunzioni a tempo indeterminato ed, altresì, dal tetto di spesa per i contratti di lavoro flessibile come previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010; la correlata spesa è contenuta nei limiti del tetto di spesa del personale prevista dalle norme vigenti e la previsione di tale assunzione, in caso di modalità di reclutamento prevista all'art. 110 c. 1 d.lgs n. 267/2000, rispetta il limite del 30% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica, ai sensi del citato art. 110 c. 1 d.lgs n. 267/2000;
- l'incarico verrà conferito previa selezione pubblica comparativa, già in corso di esecuzione, volta ad accertare il possesso dei requisiti necessari per l'accesso alla qualifica dirigenziale, oltre al possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico;

Considerato, tanto sopra premesso, che in relazione alla predetta ricognizione dei fabbisogni del personale e tenuto conto della sopra citata capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2020 – 2022, nell'ottica di garantire il principio di continuità per un'efficace ed efficiente azione amministrativa, strettamente correlato a quello di buon andamento dell'azione stessa, si ravvisa l'urgente necessità di rinvigorirne al più presto l'assetto organico di taluni profili professionali, ritenuti essenziali ed imprescindibili, così come rappresentato nel prospetto allegato al presente atto

(ALLEGATO B) e, nel contempo, ove giuridicamente possibile valorizzare le professionalità interne attraverso la riserva da inserire nei bandi di concorso;

Ravvisata la necessità di approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022 e del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2020, quale strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento della stessa, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ritenuto conseguentemente di rideterminare, in base al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, la dotazione organica dell'Ente i cui valori finanziari sono compatibili con l'importo, pari a € 4.547.600,22, della spesa potenziale massima, così come determinata da ultimo con Decreto del Presidente n. 125/2016 ed aggiornata, come meglio sopra esplicitato, in funzione dei nuovi valori economici espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto, quali parti integranti e sostanziali del medesimo (ALLEGATI C – D – E);

Dato atto in particolare che, con riferimento al piano delle assunzioni per l'anno 2020, si è tra l'altro disposto quanto segue:

- la previsione della copertura, a tempo pieno ed indeterminato, di n. 3 posti di organico per profili professionali vari avvalendosi, a tal fine, della modalità di reclutamento del concorso pubblico, previo esperimento dell'utilizzo, ai sensi delle normative vigenti, di graduatorie di altri enti in corso di validità stante anche l'esigenza, al riguardo, di celerità ed economicità nella definizione di tali procedimenti e tenuto altresì conto della circostanza che non esistono, presso questo Ente, graduatorie concorsuali in corso di validità connesse ai predetti profili;
- con riferimento al reclutamento del profilo professionale di Istruttore amministrativo la previsione, in caso di attivazione della procedura del concorso pubblico, della riserva del 50% dei posti di organico da coprire a beneficio del personale dipendente provinciale avente titolo, ai sensi dell'art. 52, co. 1 bis del d.lgs. n. 165/2001;

Valutato che:

- la possibilità di utilizzare, ai fini della copertura dei posti vacanti in dotazione organica, la graduatoria concorsuale in corso di validità approvata da altra amministrazione risponde anche all'esigenza di semplificare l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e razionalizzare la gestione del personale dei singoli enti, rendendo più spedita, efficace ed economica l'azione amministrativa;
- per quanto tra l'altro disposto all'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, la possibilità di prevedere nel bando concorsuale, ai fini della copertura dei posti vacanti in dotazione organica, la riserva con posti disponibili per il personale in servizio in possesso dei requisiti culturali previsti per l'accesso dall'esterno, è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, quale progressione di carriera;

Dato atto inoltre che:

- nella concreta attuazione della predetta pianificazione dei fabbisogni di personale sarà garantita l'osservanza delle prescrizioni disposte all'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001, in tema di mobilità obbligatoria nella pubblica amministrazione;
- con riferimento al biennio 2020-2021, alla luce del regime transitorio in deroga disposto dalla normativa di cui all'art. 3, comma 8, legge n. 56/2019, le procedure rivolte al reclutamento di personale dall'esterno non saranno precedute dallo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999;

Dato atto che:

- principio fondamentale nell'ambito della disciplina degli enti locali è quello relativo all'autonomia organizzativa che tende a conferire, in capo agli stessi, la facoltà di determinare la propria struttura organizzativa sulla base delle esigenze delle specifiche realtà di ciascun Ente;
- gli enti locali provvedono, pertanto, alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di effettivo esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, ferme restando le eventuali limitazioni, per esigenze di coordinamento della finanza pubblica, di volta in volta disposte dalla legislazione nazionale;

Verificato, inoltre, che in ordine alla sussistenza, in capo a questo Ente, dei presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, con note prot. nn. 24335-24500/2020 il Servizio Finanziario ha comunicato quanto segue:

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006, è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 1) alla predetta nota prot. n. 24335/2020, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2019 in corso di approvazione;
- in relazione al rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 1-quinques del d.l. n. 113/2016 si riepiloga quanto segue:
 - Bilancio di previsione 2019/2021:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 30 del 20/09/2019;
 - invio alla BDAP in data 20/09/2019;
 - Rendiconto 2019:
 - approvato schema con decreto del Presidente n. 49 dell'11/08/2020 (Delibera consiliare in corso di approvazione);
 - invio alla BDAP (fase "schema di bilancio") in data 11/08/2020;
- in merito al rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui all'art. 1, comma 466 della legge n. 232/2016 si fa presente che, a seguito delle sentenze della Corte costituzionale n. 247/2017 e n. 101/2018, e delle conseguenti innovazioni normative introdotte dal legislatore (vedasi, in particolare, l'art. 1, commi 820 e ss. della legge 145/2018), a decorrere dall'anno 2019, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Come, peraltro, di recente chiarito dal MEF con propria circolare n.5/2020, tale informazione va desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri facente parte del rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo n. 118/2011. A riguardo, pare opportuno rammentare che il Decreto 1° agosto 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 196 del 22 agosto 2019, ha individuato i 3 saldi che consentono di determinare gradualmente l'equilibrio di bilancio a consuntivo, ovvero:
 - W1 RISULTATO DI COMPETENZA;
 - W2 EQUILIBRIO DI BILANCIO;
 - W3 EQUILIBRIO COMPLESSIVO;

Con riferimento all'esercizio 2019, il rispetto dei suddetti equilibri è desumibile dalle risultanze riportate nel prospetto posto sub allegato 2) alla predetta nota prot. n. 24335/2020, costituente,

peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2019 in corso di approvazione;

- in merito all'adempimento di cui all'art. 1, comma 508 della legge n. 232/2016, si da atto che, con riferimento all'esercizio 2019, non ricorre la fattispecie;
- in merito alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, pervenute nel corso dell'esercizio 2018, si attesta il rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 3-bis del d.l. n. 185/2008;
- l'assenza dello stato di deficitarietà strutturale è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 3) alla predetta nota prot. n. 24335/2020, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2019 in corso di approvazione;
- in ordine al rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 1-quinques del D.L. n. 113/2016, il bilancio consolidato (2016-2018) è stato approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 51 del 30/12/2019, con conseguente invio definitivo alla BDAP in data 20/01/2020;

Dato atto che:

- è in corso di adozione il Piano delle azioni positive o pari opportunità (tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne), triennio 2020-2022;
- pertanto, solo dopo tale formale adozione, potrà darsi luogo alle assunzioni di personale la cui programmazione è disposta con il presente decreto presidenziale;
- è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2019 –2021 e che è in corso di adozione quello relativo al triennio 2020 –2022;

Ritenuto, tanto sopra premesso, di dover adottare le determinazioni consequenziali alle premesse innanzi esplicitate;

Dato atto che:

- con nota e-mail del 04/11/2020 la suddetta proposta di piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022 è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il richiesto parere in ordine alla suddetta proposta di piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022;

Visti i vigenti CCNL del personale dipendente con e senza qualifica dirigenziale del Comparto Funzioni Locali;

Vista la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Visto il Regolamento di Contabilità;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto lo Statuto provinciale;

Visti i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico – d.lgs. n. 267/2000;

DECRETA

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente decreto.
2. Di dare atto che, come evidenziato in premessa, non risultano al momento sussistere, nei vari servizi dell'Ente, situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato.
3. Di disporre, per quanto meglio in premessa esplicitato, che il valore finanziario annuo teorico della dotazione organica, così come rideterminato da ultimo con Decreto del Presidente n. 125/2016 e pari a € **5.835.101,94**, viene aggiornato in relazione ai nuovi valori economici di accesso alle varie categorie contrattuali espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018 ed è, quindi, computato in misura pari a € **4.547.600,22**, quale valore quest'ultimo di spesa potenziale massima cui, in vigore del sopra citato CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, fare riferimento in ambito di pianificazione triennale del fabbisogno del personale, ai sensi del suddetto art. 6, commi 2-3 del D.Lgs. n. 165/2001.
4. Di disporre, in relazione alla disciplina prevista all'art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 (c.d. Legge di bilancio 2018), la capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2020 – 2022, calibrata in relazione alle cessazioni ritenute utili di personale riferite al triennio 2019 – 2021 (100% del personale di ruolo cessato), il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto, quali parti integranti e sostanziali del medesimo (ALLEGATO A).
5. Di disporre, in coerenza con il principio del contenimento della spesa del personale (entro il tetto della spesa media del triennio 2011/2013), come disposto all'art. 1, comma 557 e 557-quater, l. n. 296/2006 e con l'obiettivo di aggiornare ed assestare il contesto organizzativo in coerenza con le evolute esigenze organizzative, istituzionali e funzionali, nel rispetto del quadro vincolistico dei tetti alla spesa, l'approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022, nonché del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2020, definiti in base alla capacità assunzionale di questo Ente per il medesimo triennio, così come determinata al precedente punto n. 4, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto, quali parti integranti e sostanziali del medesimo (ALLEGATO B).
6. Di disporre, conseguentemente all'approvazione del suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente i cui valori finanziari sono compatibili con l'importo, pari a € **4.547.600,22**, della spesa potenziale massima, così come determinata con Decreto del Presidente n. 125/2016 ed aggiornata, come meglio sopra esplicitato, in funzione dei nuovi valori economici espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto, quali parti integranti e sostanziali del medesimo (ALLEGATI C – D – E).
7. Di dare atto che il suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale trova copertura finanziaria sugli appositi interventi di spesa del bilancio di previsione per gli esercizi 2020/2022, in corso di adozione.
8. Di dare atto che:
 - è in corso di adozione il Bilancio di previsione 2020/2022 e che pertanto, solo dopo tale formale adozione, nonché dopo la trasmissione di quest'ultimo e del rendiconto 2019, entro il termine prescritto, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), potrà darsi luogo alle assunzioni di personale la cui previsione è disposta con il presente decreto presidenziale;
 - è in corso di adozione il Bilancio consolidato 2019 e che pertanto, solo dopo tale formale adozione, nonché dopo la trasmissione di quest'ultimo, entro il termine prescritto, alla banca

dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), potrà darsi luogo alle assunzioni di personale la cui previsione è disposta con il presente decreto presidenziale;

- è in corso di adozione il Piano delle azioni positive o pari opportunità (tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne) e che pertanto, solo dopo tale formale adozione, potrà darsi luogo alle assunzioni di personale la cui previsione è disposta con il presente decreto presidenziale;

- è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2019 –2021 e che è in corso di adozione quello relativo al triennio 2020 –2022.

9. Di dare atto, altresì, che le previsioni di assunzioni in servizio connesse al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale potranno essere oggetto di rivisitazione, qualora si verificassero situazioni tali da determinare variazioni nel triennio in considerazione, soprattutto con particolare riferimento ai vincoli di finanza pubblica imposti dalla legislazione vigente e dalle disponibilità di bilancio.
10. Di dare atto, con riferimento al piano delle assunzioni per l'anno 2020, che in caso di mancata copertura dei posti di organico per profili professionali vari mediante l'esperimento dell'utilizzo, ai sensi delle normative vigenti, di graduatorie di altri Enti in corso di validità, con successivo decreto presidenziale, in conformità con quanto sancito nell'allegato "A" del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, saranno formulate le opportune prescrizioni connesse all'approvazione dell'eventuale avviso di concorso pubblico finalizzato al reclutamento, per il medesimo anno, di vari profili professionali.
11. Dare atto che con separato provvedimento saranno adottate le linee guida, anche a parziale modifica del vigente Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici, per definire regole certe e trasparenti per lo svolgimento dei concorsi pubblici di cui all'adottata programmazione, improntate a criteri di celerità, economicità, ma soprattutto, volte a consentire la migliore selezione delle risorse professionali e competenze necessarie all'Amministrazione Provinciale.
12. Di demandare al Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane dell'Ente gli adempimenti conseguenti all'adozione del presente decreto.
13. Di attestare che il presente atto, così come sopra formulato, non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy di cui al d.lgs. n. 196/2003.
14. Di trasmettere, inoltre, copia del presente decreto ai Dirigenti dell'Ente, al Collegio dei Revisori dei Conti, al Nucleo di valutazione ed alle Organizzazioni Sindacali.
15. Di disporre, infine, la immediata esecuzione del presente decreto e la relativa pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.

Li, 17-11-2020

Il Presidente
ING. RICCARDO ROSSI
Firmato Digitalmente

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020					
CESSAZIONI DAL SERVIZIO 2019 - Art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 (100% delle risorse da cessazioni di personale dipendente avvenute nel 2019, ritenute legittimamente utili ai fini del calcolo del turn-over assunzionale)					
Numero dipendenti	Cat.	Pos. econ.	Motivo cessazione	Data cessazione	Totale risorse
1	A	A6	pensionamento	31/08/2019	€ 25.911,79
1	A	A6	pensionamento	30/11/2019	€ 25.911,79
1	B	B3	pensionamento	31/12/2019	€ 27.630,71
1	C	C2	recesso unilaterale	02/06/2019	€ 31.027,25
2	C	C5	pensionamento	31/12/2019	€ 45.875,09
1	C	C6	pensionamento	31/08/2019	€ 30.583,38
2	C	C6	pensionamento	30/11/2019	€ 61.306,42
1	C	C6	pensionamento	31/12/2019	€ 30.583,38
1	D	D6	pensionamento	31/12/2019	€ 33.183,81
(A) Totale risorse da cessazioni di personale nel 2019					€ 312.013,62
(B) Totale risorse da cessazioni di personale nel 2019 non utili ai fini del calcolo del turn-over assunzionale					€ 56.495,17
(C) Risorse da residua capacità assunzionale 2019					€ 27.221,80
(A - B + C) TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020					€ 282.740,25

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021					
CESSAZIONI DAL SERVIZIO 2020 - Art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 (100% delle risorse da cessazioni di personale dipendente avvenute nel 2020, ritenute legittimamente utili ai fini del calcolo del turn-over assunzionale)					
Numero dipendenti	Cat.	Pos. econ.	Motivo cessazione	Data cessazione	Totale risorse
1	B	B3	pensionamento	29/02/2020	€ 27.338,61
1	B	B4	pensionamento	30/11/2020	€ 27.338,61
1	B	B8	pensionamento	09/01/2020	€ 27.338,61
1	B	B8	pensionamento	31/01/2020	€ 27.214,32
1	C	C5	pensionamento	31/01/2020	€ 30.583,38
1	C	C5	mobilità	30/09/2020	€ 30.583,38
1	C	C6	pensionamento	31/03/2020	€ 30.710,08
3	C	C6	pensionamento	30/11/2020	€ 91.889,80
(A) Totale risorse da cessazioni di personale nel 2020					€ 292.996,79
(B) Totale risorse da cessazioni di personale nel 2020 non utili ai fini del calcolo del turn-over assunzionale					€ 30.583,38
(C) Residue risorse da destinare al 2022					€ 35.000,00
(A - B - C) TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021					€ 227.413,41

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022					
CESSAZIONI DAL SERVIZIO 2021 - Art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 (100% delle risorse da cessazioni di personale dipendente avvenute nel 2021, ritenute legittimamente utili ai fini del calcolo del turn-over assunzionale)					
Numero dipendenti	Cat.	Pos. econ.	Motivo cessazione	Data cessazione	Totale risorse
1	C	C4	pensionamento	31/05/2021	€ 30.583,38
(A) Totale risorse da cessazioni di personale nel 2021					€ 30.583,38
(B) Risorse da residua capacità assunzionale 2021					€ 35.000,00
(A + B) TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022					€ 65.583,38

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020 - 2022									
PIANO ASSUNZIONI ANNO 2020									
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020				€ 282.740,25		VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)			€ 4.547.600,22
COSTO ANNUO ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2020				€ 254.219,08		VALORE FINANZIARIO ANNUO DOTAZIONE ORGANICA (COMPENSIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2020)			€ 4.438.462,33
NUMERO ACCESSI	CATEGORIA DI ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO	TERMINI ASSUNZIONE	ONERE COMPLESSIVO ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2020 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
2	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (area ammin. finanz.)	SU POSTO DISPONIBILE	CONCORSO PUBBLICO (con riserva 50% personale interno)	dic-20	€ 62.054,50	€ 5.171,21	€ 62.054,50	€ 4.030.358,23
3	C	ISTRUTTORE TECNICO (area tecnica)	DI NUOVA ISTITUZIONE	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRI ENTI // CONCORSO PUBBLICO	dic-20	€ 93.500,73	€ 7.791,73	€ 93.500,73	
1	C	ISTRUTTORE TECNICO (area tecnica)	SU POSTO DISPONIBILE	COMANDO	01/10/2020 31/12/2022	€ 31.166,91	€ 7.791,73	€ 31.166,91	
1	C	ISTRUTTORE CONTABILE (area finanziaria)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRI ENTI // CONCORSO PUBBLICO	dic-20	€ 31.027,25	€ 2.585,60	€ 31.027,25	
2	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (area ambiente/tecnica)	DI NUOVA ISTITUZIONE	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRI ENTI // CONCORSO PUBBLICO	dic-20	€ 67.636,60	€ 5.636,38	€ 67.636,60	
1	DIRIGENTE (T/D)	DIRIGENTE (T/D) (area finanziaria)	SU POSTO DISPONIBILE	PROCED. SELETTIVA (art. 110, c. 1 d.lgs. n. 267/2000)	01/10/2020 31/12/2022	€ 122.718,11	€ 30.679,53	€ 122.718,11	
TOTALE GENERALE ANNUO COSTO ACCESSI PERSONALE						€ 408.104,10	€ 59.656,18	€ 408.104,10	€ 4.438.462,33
COSTO ANNUO ACCESSI PERSONALE CON CONTRATTO A T.I. (Onere che incide sulla capacità assunzionale triennale dell'Ente, come disposto dalle vigenti normative)						€ 254.219,08	VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)		
COSTO ANNUO ALTRE MODALITA' DI ACCESSO PERSONALE (Onere che non incide sulla capacità assunzionale triennale dell'Ente, come disposto dalle vigenti normative)						€ 153.885,02			

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020 - 2022									
ANNO 2021									
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021				€ 227.413,41		VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)			€ 4.547.600,22
COSTO ANNUO ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2021				€ 95.987,63		VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (COMPENSIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2021)			€ 4.395.306,78
NUMERO ACCESSI	CATEGORIA DI ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO	TERMINI ASSUNZIONE	ONERE COMPLESSIVO ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2021 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
1	C	ISTRUTTORE AGENTE POLIZIA PROVINCIALE (area vigilanza)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRI ENTI // CONCORSO PUBBLICO	lug-21	€ 31.153,95	€ 15.576,98	€ 31.153,95	€ 4.176.048,92
1	C	ISTRUTTORE TECNICO (area tecnica)	DI NUOVA ISTITUZIONE	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRI ENTI // CONCORSO PUBBLICO	lug-21	€ 31.166,91	€ 15.583,46	€ 31.166,91	
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (area ammin. finanz.)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRI ENTI // CONCORSO PUBBLICO	lug-21	€ 33.666,77	€ 16.833,39	€ 33.666,77	
1	DIRIGENTE (T/D)	DIRIGENTE TECNICO (T/D) (area tecnica)	DI NUOVA ISTITUZIONE	COMANDO // MOBILITA'	lug-21	€ 123.270,23	€ 61.635,12	€ 123.270,23	
TOTALE GENERALE ANNUO COSTO ACCESSI PERSONALE						€ 219.257,86	€ 109.628,95	€ 219.257,86	
COSTO ANNUO ACCESSI PERSONALE CON CONTRATTO A T.I. (Onere che incide sulla capacità assunzionale triennale dell'Ente, come disposto dalle vigenti normative)						€ 95.987,63	VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)		€ 4.395.306,78
COSTO ANNUO ALTRE MODALITA' DI ACCESSO PERSONALE (Onere che non incide sulla capacità assunzionale triennale dell'Ente, come disposto dalle vigenti normative)						€ 123.270,23			

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020 - 2022									
ANNO 2022									
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022				€ 65.583,38		VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)			€ 4.547.600,22
COSTO ANNUO ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2022				€ 62.054,50		VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (COMPENSIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2022)			€ 4.426.777,90
NUMERO ACCESSI	CATEGORIA DI ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO	TERMINI ASSUNZIONE	ONERE COMPLESSIVO ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2022 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (area ammin. finanz.)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRI ENTI // CONCORSO PUBBLICO	lug-22	€ 31.027,25	€ 15.513,63	€ 31.027,25	€ 4.364.723,40
1	C	ISTRUTTORE CONTABILE (area ammin. finanz.)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRI ENTI // CONCORSO PUBBLICO	lug-22	€ 31.027,25	€ 15.513,63	€ 31.027,25	
TOTALE GENERALE ANNUO COSTO ACCESSI PERSONALE						€ 62.054,50	€ 31.027,26	€ 62.054,50	
COSTO ANNUO ACCESSI PERSONALE CON CONTRATTO A T.I. (Onere che incide sulla capacità assunzionale triennale dell'Ente, come disposto dalle vigenti normative)						€ 62.054,50	VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)		€ 4.426.777,90
COSTO ANNUO ALTRE MODALITA' DI ACCESSO PERSONALE (Onere che non incide sulla capacità assunzionale triennale dell'Ente, come disposto dalle vigenti normative)						€ 0,00			

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2020

Categoria accesso	Profilo professionale	Posti di organico per profilo professionale		Previsione nuovi posti di organico (PTFP 2020-2022)	
		coperti al 01/01	disponibili (da cessazioni 2018-2019)	di nuova istituzione	su posti disponibili
A1	OPERATORE AUSILIARIO	9	0	0	0
	OPERATORE AUTISTA	1	0	0	0
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	7	0	0	0
	ESECUTORE AUTISTA	6	0	0	0
	ESECUTORE CANTONIERE	4	0	0	0
	ESECUTORE CENTRALINISTA	2	0	0	0
	ESECUTORE ELETTRICISTA	1	0	0	0
	ESECUTORE MANOVRATORE	1	0	0	0
	ESECUTORE MESSO NOTIFICATORE	2	0	0	0
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	0	0	0
	COLLABORATORE CAPO-CANTONIERE	4	0	0	0
	COLLABORATORE GIARDINIERIE-VIVAISTA	1	0	0	0
	COLLABORATORE INFORMATICO	3	0	0	0
C1	ISTRUTTORE AGENTE POLIZIA PROV.	4	0	0	0
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	29	3	0	3
	ISTRUTTORE CAPO-CANTONIERE	1	0	0	0
	ISTRUTTORE CONTABILE	6	1	0	1
	ISTRUTTORE GEOMETRA	9	0	0	0
	ISTRUTTORE PERITO AGRARIO	3	0	0	0
	ISTRUTTORE PERITO CHIMICO	3	0	0	0
	ISTRUTTORE PERITO INDUSTRIALE	2	0	0	0
	ISTRUTTORE TECNICO	2	0	3	0
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	3	1	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO	2	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	3	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INGEGNERE	3	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	0	2	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO UFFICIALE P.P.	1	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO	1	0	0	0
D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO ARCHITETTO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO AVVOCATO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO CONTABILE	1	0	0	0
	FUNZIONARIO INFORMATICO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO TECNICO	2	0	0	0
DIR	DIRIGENTE	2	0	0	0
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	1	0	1
TOTALE		125	6	5	5
(A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01			€ 4.030.358,23	
(B)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE 2020			€ 254.219,08	
(C)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI NON A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE 2020			€ 153.885,02	
(A+B+C)	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA 2020			€ 4.438.462,33	

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2021

Categoria accesso	Profilo professionale	Posti di organico per profilo professionale		Previsione nuovi posti di organico (PTFP 2020-2022)	
		coperti al 01/01	disponibili (da cessazioni 2018-2020)	di nuova istituzione	su posti disponibili
A1	OPERATORE AUSILIARIO	9	0	0	0
	OPERATORE AUTISTA	1	0	0	0
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	6	0	0	0
	ESECUTORE AUTISTA	5	0	0	0
	ESECUTORE CANTONIERE	4	0	0	0
	ESECUTORE CENTRALINISTA	2	0	0	0
	ESECUTORE MANOVRATORE	1	0	0	0
	ESECUTORE MESSO NOTIFICATORE	1	0	0	0
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	0	0	0
	COLLABORATORE CAPO-CANTONIERE	4	0	0	0
	COLLABORATORE GIARDINIERIE-VIVAISTA	1	0	0	0
	COLLABORATORE INFORMATICO	3	0	0	0
C1	ISTRUTTORE AGENTE POLIZIA PROV.	3	1	0	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	28	3	0	3
	ISTRUTTORE CAPO-CANTONIERE	1	0	0	0
	ISTRUTTORE CONTABILE	4	2	0	1
	ISTRUTTORE GEOMETRA	9	0	0	0
	ISTRUTTORE PERITO AGRARIO	2	0	0	0
	ISTRUTTORE PERITO CHIMICO	3	0	0	0
	ISTRUTTORE PERITO INDUSTRIALE	1	0	0	0
	ISTRUTTORE TECNICO	2	0	4	0
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	3	1	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO	2	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	3	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INGEGNERE	3	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	0	2	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO UFFICIALE P.P.	1	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO	1	0	0	0
D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO ARCHITETTO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO AVVOCATO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO CONTABILE	1	0	0	0
	FUNZIONARIO INFORMATICO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO TECNICO	2	0	0	0
DIR	DIRIGENTE	2	0	1	0
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	1	0	1
TOTALE		115	8	7	7
(A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01			€ 3.767.944,82	
(B)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE 2020 - 2021			€ 350.206,71	
(C)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI NON A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE 2020 - 2021			€ 277.155,25	
(A+B+C)	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA 2021			€ 4.395.306,78	

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2022

Categoria accesso	Profilo professionale	Posti di organico per profilo professionale		Previsione nuovi posti di organico (PTFP 2020-2022)	
		coperti al 01/01	disponibili (da cessazioni 2018-2021)	di nuova istituzione	su posti disponibili
A1	OPERATORE AUSILIARIO	9	0	0	0
	OPERATORE AUTISTA	1	0	0	0
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	6	0	0	0
	ESECUTORE AUTISTA	5	0	0	0
	ESECUTORE CANTONIERE	4	0	0	0
	ESECUTORE CENTRALINISTA	2	0	0	0
	ESECUTORE MANOVRATORE	1	0	0	0
	ESECUTORE MESSO NOTIFICATORE	1	0	0	0
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	0	0	0
	COLLABORATORE CAPO-CANTONIERE	4	0	0	0
	COLLABORATORE GIARDINIERIE-VIVAISTA	1	0	0	0
	COLLABORATORE INFORMATICO	3	0	0	0
C1	ISTRUTTORE AGENTE POLIZIA PROV.	3	1	0	1
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	27	4	0	4
	ISTRUTTORE CAPO-CANTONIERE	1	0	0	0
	ISTRUTTORE CONTABILE	4	2	0	2
	ISTRUTTORE GEOMETRA	9	0	0	0
	ISTRUTTORE PERITO AGRARIO	2	0	0	0
	ISTRUTTORE PERITO CHIMICO	3	0	0	0
	ISTRUTTORE PERITO INDUSTRIALE	1	0	0	0
	ISTRUTTORE TECNICO	2	0	4	0
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	3	1	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO	2	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	3	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INGEGNERE	3	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	0	2	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO UFFICIALE P.P.	1	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO	1	0	0	0
D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO ARCHITETTO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO AVVOCATO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO CONTABILE	1	0	0	0
	FUNZIONARIO INFORMATICO	1	0	0	0
	FUNZIONARIO TECNICO	2	0	0	0
DIR	DIRIGENTE	2	0	1	0
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	1	0	1
TOTALE		114	9	7	9
(A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01			€ 3.737.361,44	
(B)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE 2020 - 2021 - 2022			€ 412.261,21	
(C)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE 2020 - 2021 - 2022			€ 277.155,25	
(A+B+C)	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA 2022			€ 4.426.777,90	

AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BRINDISI

Provincia di BRINDISI

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 04 del 12/11/2020

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DECRETO DEL PRESIDENTE N. PDPRG/71/2020 AVENTE AD OGGETTO "ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022".

L'anno 2020 il giorno 12 del mese di novembre alle ore 9.00, l'Organo di Revisione , nominato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 12 del 25/09/2020 nelle persone di:

Dott.ssa Valente Addolorata Lucia Presidente
Dott. Vergari Roberto Pompilio Componente
Dott. Abbenante Ettore Guido A. Componente

si è riunito in teleconferenza per analizzare la documentazione ricevuta dall'Ente in data 04.11.2020 al fine di esprimere il proprio parere sulla proposta di Decreto del Presidente n. PDPRG/71/2020 avente ad oggetto " **Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022.**

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;
- 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”*

- l'art.33, del D.L. n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 e dalla L.8/2020 , il quale prevede che:
 - ✓ comma 1-bis.

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane 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 di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione*. Con decreto del *Ministro per la 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 della presente disposizione sono individuati 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 le province e le città metropolitane 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. Le province e le città metropolitane 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 turnover inferiore al cento per cento.

A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turnover pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

 - ✓ Comma 1-ter.

“L'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e' abrogato. Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.”

- La deliberazione n. 124/2020 della Corte dei Conti Sezione Controllo Lombardia, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 29 settembre 2020, che in assenza del decreto attuativo di cui al comma 1 bis dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, ha chiarito che:
 - ✓ Il d.l. 162/2019, che ha introdotto il comma 1 bis all'art. 33 del d.l. 34/2019, come già avvenuto nel regime previgente, non effettua alcuna distinzione tra personale preposto alle funzioni fondamentali e quello impegnato nelle funzioni amministrative delegate, pertanto la nuova disciplina per le assunzioni a tempo indeterminato per le

Province e Città Metropolitane trova applicazione a tutto il personale a tempo indeterminato degli enti di area vasta (Province e Città metropolitane). Tuttavia in assenza del DPCM attuativo previsto dal comma 1 bis dell'art. 33 del d.l. 34/2019, in materia di capacità assunzionali per le Province, quest'ultime non potranno procedere ad assunzioni secondo il nuovo regime assunzionale disposto dall'articolo sopra citato in base al criterio della sostenibilità finanziaria flessibile nel tempo e nelle more dell'emanazione del predetto DPCM attuativo delle nuove disposizioni in materia di capacità assunzionali per le Province, è applicabile il pregresso e limitato regime assunzionale previsto per le Province e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 1, comma 845 della legge 205/2017 e art. 1, comma 889 della legge 145/2018;

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;
- che nell'ottica del processo di riordino delle Province, l'art. 1, comma 420, L. n. 190/2014, aveva prescritto il divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a vario titolo e tale divieto si è protratto per il triennio 2015-2017;
- che la L. n. 205/2017 (c.d. Legge di bilancio 2018) ha ripristinato la capacità di assunzione delle province delle regioni a statuto ordinario, con facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato prescrivendo, nello specifico, quanto segue: all'art. 1, comma 844: *“Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”*; all'art. 1, comma 845: *“A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di*

personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190”;

- che con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10/2019 si è disposto l’approvazione del Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Brindisi nel quale, tra l’altro, alla luce della normativa di disciplina del processo di riordino delle funzioni provinciali e dei correlati atti organizzativi ivi adottati, si sono efficacemente descritti gli obiettivi strategici ed operativi dell’Ente, nonché le unità di personale preposte all’esercizio delle funzioni fondamentali, con oneri diretti a carico del bilancio provinciale, evidenziando che le predette unità di personale avrebbero implicato, pertanto, un valore finanziario annuo teorico della dotazione organica della Provincia di Brindisi pari a **€ 5.533.607,88**; tale importo è pertanto contenuto entro i limiti del corrispondente valore finanziario annuo della dotazione organica dell’Ente, così come rideterminata con Decreto del Presidente n. 125/2016, ai sensi dell’articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 pari a € 5.835.101,94;
- il predetto limite finanziario, pari a **€ 5.835.101,94**, è comprensivo dei valori dei trattamenti stipendiali connessi all’applicazione del CCNL biennio economico 2008 – 2009, nonché di tutte le altre tipologie di emolumenti retributivi, anche accessori, facenti capo al personale dipendente all’epoca, addetto alle funzioni fondamentali dell’Ente;
- alla luce dell’abrogazione, come sopra illustrato, del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle province e delle città metropolitane previsto dall’articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 ed in relazione alla necessità di garantire una comparazione di valori finanziari tra loro omogenei, il predetto limite finanziario è stato aggiornato in relazione ai nuovi valori economici di accesso alle varie categorie contrattuali espressi dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, tenuto conto delle indicazioni espresse, a tal riguardo, dalle sopra citate “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”;
- tale adeguamento di natura contabile comporta che il valore dotazionale finanziario limite, originariamente pari a **€ 5.835.101,94**, viene rideterminato in coerenza con i suddetti criteri ed è quindi computato in misura pari a **€ 4.547.600,22**, quale valore quest’ultimo di spesa potenziale massima cui, in vigenza del sopra citato CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, fare riferimento in ambito di pianificazione triennale del fabbisogno del personale, ai sensi del suddetto art. 6, commi 2-3 del D.Lgs. n. 165/2001;

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;
- che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

- che è in corso di adozione il piano delle azioni positive 2020/2022 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2020/2022;

Considerato, altresì, che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale 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;
- ha 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"*;
- ha rispettato il valore 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, riepilogato nella sottostante tabella:

	triennio 2011/2013	2020	2021	2022
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006	11.331.947,89	4.438.462,33	4.395.306,78	4.426.777,9

Preso atto 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;
- le assunzioni a termine con incarico a contratto (n.1 Dirigente del Servizio Finanziario) e quelle tramite l'istituto del trasferimento per mobilità o comando (n.1 Dirigente del Servizio Tecnico), necessarie al fine di garantire lo sviluppo delle funzioni fondamentali e di supporto dell'Ente, sono escluse sia dall'utilizzo delle facoltà assunzionali previste solo per le assunzioni a tempo indeterminato, che dal tetto di spesa per i contratti di lavoro flessibile come previsto dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, ma rientranti nei limiti del tetto di spesa del personale prevista dall'articolo 110 comma 1 del D.Lgs. n.267/2000, previa selezione pubblica, volta ad accertare il possesso dei requisiti necessari per l'accesso alla qualifica dirigenziale, oltre al possesso dei requisiti di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico;

Vista

- la proposta di decreto del Presidente PDPRG/71/2020 avente ad oggetto ***"Adozione Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022"*** unitamente agli allegati;

Visti:

- gli allegati al suddetto provvedimento A-B-C-D-E;
- le note prot.2055/2020, 2059/2020, 24335/2020 e 24500/2020;

Rilevato che:

- come da nota del Servizio Finanziario prot. n. 24335/2020, l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, risulta pari al 18,00% delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III;
- con nota prot. n. 2055/2020 il dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane ha provveduto ad effettuare una ricognizione in ordine all'esistenza presso l'Ente di eventuali situazioni di personale in soprannumero od in eccedenza, ad esito della quale sono pervenute le comunicazioni da parte delle varie direzioni, depositate agli atti d'ufficio, dalle quali non risultano al momento sussistere, nei relativi settori, le sopra citate situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato;
- con nota prot. n. 2059/2020 il dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane ha provveduto ad effettuare la ricognizione, presso le varie direzioni dell'Ente, del fabbisogno del personale ex art. 16 comma 1 lett. a-bis D.Lgs. n. 165/2001;
- in relazione alla disciplina prevista dal sopra citato art. 1, comma 845, L. n. 205/2017 (c.d. Legge di bilancio 2018), la capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2020 – 2022, calibrata in relazione alle cessazioni ritenute utili, allo stato, di personale riferite al triennio 2019 – 2021 (100% del personale di ruolo cessato), viene rappresentata nel prospetto allegato al presente atto (**ALLEGATO A**);
- in relazione alla predetta ricognizione dei fabbisogni del personale e tenuto conto della sopra citata capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2020 – 2022, nell'ottica di garantire il principio di continuità per un'efficace ed efficiente azione amministrativa, si prevede la necessità di inserire nell'assetto organico taluni profili professionali, ritenuti essenziali ed imprescindibili, così come rappresentato nel prospetto allegato al presente atto (**ALLEGATO B**);
- in relazione alla rideterminazione, in base al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, della dotazione organica dell'Ente i cui valori finanziari sono compatibili con l'importo, pari a € 4.547.600,22, della spesa potenziale massima, così come determinata da ultimo con Decreto del Presidente n. 125/2016 ed aggiornata, come meglio sopra esplicitato, in funzione dei nuovi valori economici espressi dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto, quali parti integranti e sostanziali del medesimo (**ALLEGATI C – D – E**);
- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006, è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 1) alla predetta nota prot. n. 24335/2020, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2019 in corso di approvazione;

- in relazione al rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 1-quinques del D.L. n. 113/2016 si riepiloga quanto segue:

Bilancio di previsione 2019/2021: -approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 30 del 20/09/2019; -invio alla BDAP in data 20/09/2019;

Rendiconto 2019: -approvato schema con decreto del Presidente n. 49 dell'11/08/2020 (Delibera consiliare in corso di approvazione); -invio alla BDAP (fase "schema di bilancio") in data 11/08/2020:

- in merito al rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui all'art. 1, comma 466 della legge n. 232/2016 a seguito delle sentenze della Corte costituzionale n. 247/2017 e n. 101/2018, e delle conseguenti innovazioni normative introdotte dal legislatore in particolare, l'art. 1, commi 820 e ss. della legge 145/2018, a decorrere dall'anno 2019, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Come, peraltro, di recente chiarito dal MEF con propria circolare n.5/2020, tale informazione va desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri facente parte del rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo n. 118/2011.
- il Decreto 1° agosto 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 196 del 22 agosto 2019, ha individuato i 3 saldi che consentono di determinare gradualmente l'equilibrio di bilancio a consuntivo, ovvero:
 - **W1 RISULTATO DI COMPETENZA;**
 - **W2 EQUILIBRIO DI BILANCIO;**
 - **W3 EQUILIBRIO COMPLESSIVO;**
- il rispetto dei suddetti equilibri è desumibile dalle risultanze riportate nel prospetto posto sub allegato 2) alla predetta nota prot. n. 24335/2020, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2019 ;
- in merito alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, pervenute nel corso dell'esercizio 2018, si attesta il rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 3-bis del d.l. n. 185/2008;
- l'assenza dello stato di deficitarietà strutturale è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 3) alla predetta nota prot. n. 24335/2020, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2019;
- in ordine al rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 1-quinques del D.L. n. 113/2016, il bilancio consolidato (2016-2018) è stato approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 51 del 30/12/2019, con conseguente invio definitivo alla BDAP in data 20/01/2020;

Visti

- i vigenti CCNL del personale dipendente con e senza qualifica dirigenziale del Comparto Funzioni Locali;
- la legge n.241/1990 e ss.mm.ii.;

- il d.lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii.;
- il d.lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii.;
- il d.lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii.;
- il Regolamento di Contabilità;
- lo Statuto Provinciale;
- i pareri favorevoli , espressi rispettivamente dai Responsabili dei Servizi, ai sensi dell' articolo 49 del d.lgs. n.267/2000;

esprime

parere favorevole alla proposta di Decreto del Presidente n. PDPRG/71/2020, avente ad oggetto ***“ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022”***.

La seduta è tolta alle ore 11,30, previa redazione , lettura e sottoscrizione del presente verbale, che si compone di n. 9 pagine numerate dalla n.1 alla n.9.

Il Collegio dei Revisori

Dott.ssa Valente Addolorata Lucia (firma digitale)

Dott. Vergari Roberto Pompilio (firma digitale)

Dott. Abbenante Ettore Guido A. (firma digitale)