

Estratto del verbale della seduta della Giunta Comunale del 17 marzo 2021

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 17 MARZO 2021

Oggetto: **Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.**

Il 17 marzo 2021, con l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, alla luce del Decreto Sindacale del 19 marzo 2020 recante "*Criteria di funzionamento della Giunta comunale in videoconferenza*", si è riunita la Giunta Comunale composta dai Signori:

<i>Cognome Nome</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Presenti/Assenti</i>	<i>In sede / Da remoto</i>
GALIMBERTI PROF. GIANLUCA	Sindaco	presente	da remoto
VIRGILIO SIG. LEONARDO	Vice Sindaco	presente	da remoto
RUGGERI DOTT.SSA MAURA	Assessore	presente	da remoto
MANZI SIG. MAURIZIO	Assessore	presente	da remoto
BONA PROF. RODOLFO	Assessore	presente	da remoto
MANFREDINI DOTT.SSA BARBARA	Assessore	presente	da remoto
VIOLA DOTT.SSA ROSITA	Assessore	presente	da remoto
PASQUALI SIG.RA SIMONA	Assessore	presente	da remoto
ZANACCHI DOTT. LUCA	Assessore	presente	da remoto
BURGAZZI DOTT. LUCA	Assessore	presente	da remoto

Partecipa da remoto il Segretario Generale Dott.ssa Gabriella Di Girolamo

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **Ruggeri Giuseppe**
Pratica trattata da **Gaboardi Antonella**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70
COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 17 MARZO 2021

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta deliberativa ad oggetto:

Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

Visti i pareri allegati alla stessa

DELIBERA

1. di approvare, con voto unanime favorevole dei presenti espresso in forma palese, la proposta deliberativa ad oggetto:

Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

2. di dichiarare, con separata votazione, con voto unanime favorevole dei presenti espresso in forma palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

GALIMBERTI PROF. GIANLUCA

IL SEGRETARIO GENERALE

DI GIROLAMO DOTT.SSA GABRIELLA

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **Ruggeri Giuseppe**
Pratica trattata da **Gaboardi Antonella**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 17 MARZO 2021

Settore UNITA' DIREZIONALE SEGRETARIO GENERALE
Servizio Servizio Organizzazione Qualità e Sviluppo Risorse

OGGETTO **Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.**

PREMESSE

1. Con l'introduzione dell'art. 33 del d.l. 34/2019 (come poi modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58) e all'emanazione del D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni", è stata individuata dal legislatore la necessità per gli enti locali di effettuare assunzioni di personale in base alla propria sostenibilità finanziaria e non più in base a regole legate esclusivamente al turn-over. Si tratta di un'inversione di rotta netta e decisa, stante il fatto che da ormai più di un decennio le assunzioni negli enti locali si sono basate su un regime di limiti di spesa, ma sempre fondato sul presupposto di aver registrato cessazioni di personale dal servizio.

Sulla base di tali dettami i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato con riferimento al rapporto della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, con la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, sulla base di valori soglia minimi e massimi individuati per fasce demografiche.

Il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

- a. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
- b. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono monitorare il valore di tale incidenza;
- c. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

2. Per i Comuni con fascia demografica da 60.000 a 249.999 abitanti (fascia in cui rientra il Comune di Cremona) i valori i soglia individuati dalle Tabelle 1 e 3 del citato D.M. 17 marzo 2020 sono rispettivamente 27,6 e 31,6.

MOTIVAZIONE

1. La nuova normativa rende necessaria una profonda rivisitazione nell'interpretazione del Piano del Fabbisogno di personale tenendo in particolare evidenza la relazione del Dirigente del Settore Economico Finanziario e Fiscalità (ALLEGATO B) da cui si evincono i seguenti rapporti di collocazione di valore di soglia e conseguentemente di fascia :

Spesa personale consuntivo 2019 (al lordo oneri riflessi al netto IRAP: macr.agg.01)
A 23.303.789,11

Media Entrate correnti - titolo 1-2-3 consuntivi 2019-2018-2017 79.848.351,26

Fcde stanziato bilancio 2019 4.596.000,00

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **Ruggeri Giuseppe**
Pratica trattata da **Gaboardi Antonella**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 17 MARZO 2021

Entrate correnti al netto fcde stanziato a bilancio 2019
B 75.252.351,26

Incidenza delle spese di personale su entrate correnti al netto fcde stanziato a bilancio A/B 30,97%
(Valore collocazione in fascia).

Spesa personale consuntivo 2019 (al lordo oneri riflessi al netto IRAP: macr.agg.01)
A 23.303.789,11

Entrate correnti - titolo 1-2-3 consuntivo 2019 79.509.393,40

Fcde stanziato bilancio 2019 4.596.000,00

Entrate correnti al netto fcde stanziato a bilancio 2019
B 74.913.393,40

Incidenza delle spese di personale su entrate correnti al netto fcde stanziato a bilancio A/B 31,11%
(valore da rispettare nella programmazione di spesa sul personale).

Tali dati collocano il Comune di Cremona nella FASCIA 2 ovvero nella Fascia intermedia dei Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del D.M.

Ai sensi dell'art. 6, comma 3 del DM 17 marzo 2020 tali Comuni non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; pertanto possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa di tale rapporto, con le sole possibilità quindi di abbassare le spese di personale o aumentare le entrate dell'ente. Nel caso del Comune di Cremona per il 2021 il valore massimo individuato risulta pari al 31,11%.

2. Il PTFP è stato posto in essere mantenendo ed implementando la persistente azione di razionalizzazione della struttura organizzativa attraverso l'impiego ottimale delle risorse, applicando la coordinata attuazione di processi di reclutamento di personale (comprese le assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, di mobilità interna ed esterna), orientati all'individuazione di professionalità coerenti con i nuovi bisogni dell'amministrazione.

3. Le sopravvenienze normative in materia previdenziale ha determinato una forte contrazione delle risorse umane in alcune aree dell'ente che, nonostante i processi di micro-riorganizzazione attuati, rendono difficile una tenuta anche nel breve medio periodo.

4. Gli interventi sullo strumento di programmazione del personale nei limiti consentiti dalla norma, renderanno possibili azioni di copertura di organico nelle situazioni di maggiori criticità riscontrate nelle varie aree lavorative.

PRE-VERIFICHE 1. La programmazione di personale si è sviluppata, oltretutto sui citati presupposti individuati dal D.M. 17 marzo 2020, anche nel rispetto delle disposizioni dettate:

- dall'art.4 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 (di modifica dell'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,) che prevede che il piano triennale indichi le risorse finanziarie destinate all'attuazione, 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, individuando la dotazione organica, come limite finanziario massimo relativo alle annualità;

- dall'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come riformato dall'art. 14, comma 7, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122, relativamente al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **Ruggeri Giuseppe**
Pratica trattata da **Gaboardi Antonella**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 17 MARZO 2021

- dall'art.1 comma 557 quater della legge 296/2006, introdotto dall'art.3 del D.L. 90/2014, convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114, in ordine al rispetto di spesa massima sul personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013;

- dai combinati disposti dell' articolata normativa in materia assunzionale, secondo i quali le aliquote del turn-over individuate dall'art.3 comma 5 del D.L. 24.6.2014 n.90, convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114 vengono integralmente applicate a partire dal 2019, avendo la legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) introdotto una deroga restrittiva per il solo triennio 2016-2018;

- dalla legge n.124/2015, dai decreti legislativi n.74 e 75/2017, dalla circolare n.3 del 23 novembre 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

2. Le logiche e gli indirizzi dell'adeguamento del Piano vanno a svilupparsi negli ambiti e coerentemente con i processi di programmazione avviati, definiti attraverso mirati incontri settoriali con il coinvolgimento delle direzioni e degli amministratori di competenza, tesi a cogliere le necessità di organico, ma anche la necessità di individuazione di nuove professionalità da inserire nell'organizzazione aziendale. In particolare è stata richiesta la proposizione di risorse e profili necessari allo svolgimento dei compiti degli uffici cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi , ossia di vacanza di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future. Si è ritenuto in tal senso fondamentale il ruolo propulsivo della Dirigenza nella gestione manageriale delle risorse e soprattutto nella capacità di individuare il reale fabbisogno professionale, sul piano qualitativo e quantitativo. In coerenza anche con le "Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, l'azione è stata quindi orientata al superamento di modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni dei carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni. Nella considerazione che la pianificazione in entrata di risorse umane deve necessariamente conciliare le esigenze segnalate dai diversi uffici con il rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e dei vincoli posti dalla norma, l'azione è stata preceduta da un'attività di analisi orientata a valorizzare la revisione dei processi operativi interni.

3. La metodologia attuata è orientata in particolare ai seguenti principi:

i piani dei fabbisogni devono essere coerenti con la programmazione generale e con il ciclo della performance; potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business; valorizzazione nel reclutamento delle risorse, delle competenze e delle attitudini richieste, con tendenza alla ricerca di nuove professionalità;

superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che assume una valenza prevalentemente finanziaria di riferimento; visione triennale del PTFP, con possibilità di modifiche di anno in anno in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

L'analisi e la rappresentazione delle esigenze si sono pertanto sviluppate sotto un duplice profilo:

- profilo quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- profilo qualitativo: riferito alle tipologie e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 17 MARZO 2021

4. E' stata effettuata la preventiva verifica in ordine all'assenza di condizioni di eccedenza e di soprannumero di personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente comunale con nota del 9 marzo 2021, inviata alle varie direzioni dell'ente che ha avuto nelle singole unità organizzative riscontro negativo, ciò ai sensi e per gli effetti di cui all'art.16 della legge 183/2011 che ha sostituito l'art.33 del D.Lgs 165/2001. Le dichiarazioni prodotte dai dirigenti, sulla scorta degli obiettivi e dei compiti istituzionali di settore, hanno accertato non eccedenza del personale in servizio, rispetto alle esigenze funzionali, alla quantità e alla complessità dei procedimenti connessi all'attività di competenza. Non sono state inoltre rilevate situazioni di personale a tempo indeterminato in situazioni di extra dotazione organica.

5. Le procedure individuate nell'atto di programmazione saranno realizzate nel rispetto dei disposti normativi vigenti in materia di assunzione di personale degli enti locali, con particolare riferimento ai vincoli generali in materia di spesa di personale individuati dal D.M. 17 marzo 2020
6.E' stata data informativa programmatica del PFTP.

7. Con nota n.16632 dell'8 marzo 2021 a firma del Dirigente del Settore Economico Finanziario Fiscalità sono stati formalizzati i valori percentuali richiesti dal citato D.M. 27 marzo 2020 per dar corso alla programmazione (Allegato B).

8. Con nota n. 17762 del 12 marzo 2021 a firma del Responsabile di Posizione Organizzativa Gestione Personale e Relazioni Sindacali sono stati definiti i valori economici correlati alle cessazioni dell'ente nel triennio di riferimento ed all'andamento generale di spesa sul personale, oltrechè gli spazi assunzionali annuali (Allegato C).

9. Con nota n.18597 del 15 marzo 2021 del Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole sul documento di programmazione del personale 2021 - 2023 (documentazione a corredo).

NORMATIVA

1. D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

2. D.Lgs. 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".

3. Art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come riformato dall'art. 14, comma 7, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122.

4. Art. 1, comma 557 - quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24.6.2014 n. 90 convertito con modificazione nella legge 11.8.2014 n. 114.

5. Art. 3, comma 5, del D.L. 24.6.2014 n. 90 convertito con modificazione nella legge 11.8.2014 n. 114, così come integrato dall'art. 4, comma 3 del D.L. 78/2015, convertito nella legge n. 208/2015.

6. Legge n. 208/2015 "Legge stabilità 2016".

7. Legge n. 232/2016 "Legge stabilità 2017".

8. Legge n. 205/2017 "Legge stabilità 2018".

9. Legge n. 145/2018 " Legge Stabilità 2019".

10. Legge n. 160/2019 "Legge Stabilità 2020".

11. D.L. n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017.

12. Legge n. 124/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **Ruggeri Giuseppe**
Pratica trattata da **Gaboardi Antonella**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 17 MARZO 2021

13. Decreto legislativo n. 74/2017.
14. Decreto legislativo n. 75/2017.
15. Circolare n. 3 del 23 novembre 2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione.
16. Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione.
17. CCNL di Comparto, da ultimo CCNL 21 maggio 2018, per quanto disciplinato in materia.
18. Legge 12 marzo 1999 n. 68 in materia di assunzione delle categorie protette.
19. Art. 4 del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75 che prevede che il piano triennale indichi le risorse finanziarie destinate all'attuazione, 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, individuando la dotazione organica, come limite finanziario massimo relativo alle annualità.
20. Decreto legge 28 gennaio 2019 n.4 convertito con modificazioni nella legge 28 marzo 2019 n. 26.
21. Decreto legge 30 aprile 2019 n. 34 convertita in legge n. 58/2019.
22. D.M. 27 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni"
23. Circolare Interministeriale n.17102/110/1 in materia di capacità assunzionali.
24. Legge di Bilancio 2021 (legge n. 178/2020).
25. Art. 134, 4° comma del Decreto legislativo 18 agosto 2000 riguardante l'immediata eseguibilità della deliberazione

DELIBERA

DECISIONE

1. Approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021 - 2023 ai sensi del D.M. 27 marzo 2020, che risulta quale allegato A) al presente provvedimento.
2. Dare atto che il citato Allegato A) è stato definito coerentemente e sulla base dei contenuti tecnico finanziari delle relazioni n. 16632 dell' 8 marzo 2021 a firma del Dirigente del Settore Economico Finanziario Entrate e n.17762 del 12 marzo 2021 a firma del Responsabile del Servizio Gestione Personale e Relazioni Sindacali, rispettivamente allegati B) e C) al presente provvedimento.
3. Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

EFFETTI

1. L'attuazione del piano, con le assunzioni, avrà luogo, nel limite delle risorse definite in sede di programmazione finanziaria del personale, nell'osservanza delle disposizioni vigenti al momento delle assunzioni e nella preventiva verifica dei presupposti tecnici e finanziari.
2. Le assunzioni avranno luogo - fatte le citate verifiche, con particolare riferimento ai dettami del D.M. 17 marzo 2020 - previo espletamento delle seguenti procedure:

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **Ruggeri Giuseppe**
Pratica trattata da **Gaboardi Antonella**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70

COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 17 MARZO 2021

- utilizzo graduatorie a tempo indeterminato vigenti presso l'Ente;
- indizione di concorso/selezione pubblico, anche aggregato (previa attivazione mobilità esterna obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs n. 165/2001, dando atto che ai sensi dell'art.3 comma 8 della legge n. 58/2019, non è più obbligatoria la procedura di cui all'art. 30 dello stesso D.Lgs);
- procedure di mobilità volontaria;
- trasformazione c.f.l.

3. L'Ente conformemente ai contenuti del citato DM. 17 marzo 2020 adeguerà la programmazione sulla base di modifiche delle entrate correnti mantenendo sempre la spesa di personale nel valore soglia individuato (31,11% individuato per il 2021) rispetto alle entrate correnti definito dall'ultimo rendiconto approvato.

4. Si rimanda al Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022, di cui alla propria deliberazione n.90 dell'11 giugno 2020, per le procedure di cui all'art.22 comma 15 del D.Lgs 75 2017, come integrato dal decreto milleproroghe (d.l. n.162/2019 convertito con modificazioni nella legge 28 febbraio 2020 n.8).

5. Il ricorso alle forme di lavoro flessibile anche con la possibilità di attivazione di contratti di formazione lavoro, sarà orientato ad una politica di intervento e di sostegno gestionale alle sole aree di maggiore difficoltà.

6. Trasmettere il presente provvedimento entro 30 giorni dall'adozione alla Ragioneria generale dello Stato, tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art.6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017.

7. Trasmettere il presente provvedimento alle organizzazioni sindacali per quanto di competenza.

ALLEGATI

- **Allegato A piano assunzionale.pdf** (impronta: 0D3CFD3D24980D5526374C9EDDF4214C3891F6D662DB32044FF8018D6484F613)
- **All.B.pdf** (impronta: 921F7B4965EE4548B206FBA17FCF69420CF7AC7740BA726D49E1A45E3B94BB7D)
- **All.C.pdf** (impronta: 32B971B4AA3E40D986A0791FB37A46FEBB26CA2536C2CFB78E32D4E71CC94768)
- **PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA** (impronta: C4AEAAE20D6BDB4994EC03539313D31CF05192578AF6992BF5DE0B427F8CA7CA)
- **PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE** (impronta: 7F3EFF2656690C08C55C22D12AC9AA92B0AD8863BA95F7A6DDEC14E320F678A0)

Documento informatico firmato digitalmente, **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.** (artt. 20 e 21 del D.Lgs n. 82/2005).

Responsabile del Procedimento Istruttorio: **Ruggeri Giuseppe**
Pratica trattata da **Gaboardi Antonella**