



**COMUNE DI
MONASTEROLO DI SAVIGLIANO**
Provincia di Cuneo

COPIA
DELIBERAZIONE
N. 77

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO: Piano triennale fabbisogno di personale 2022/2024 e
piano annuale anno 2022.**

L'anno **2021** addì **quattro** del mese di **novembre** alle ore **12.00** nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

			Presente	Assente
1	ALBERIONE Giorgio	Sindaco	Sì	
2	RASPO Andrea	Assessore	Sì	
3	FISSORE Mirko	Assessore	Sì in videoconferenza	
			3	0

Partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Generale, Sig. BACCHETTA Dott. Carmelo Mario, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Alberione Giorgio SINDACO, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- la disciplina del piano triennale delle assunzioni ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001, così come modificato dal dlgs 75/2017
- l'art.39 della Legge n.449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese del personale;
- l'art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. prevede che *"le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale de/fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni>"*;
- l'art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- Il D.lgs. 75/2017 in vigore dal 22.06.2017, dispone in materia modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed in particolare all'art. 6 prevede, in luogo della programmazione triennale, il piano triennale dei fabbisogni di personale e per la dotazione organica non viene più prevista la rideterminazione ma la sua consistenza deve essere indicata dall'amministrazione ed eventualmente rimodulata in base ai fabbisogni;
- Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dell'8 maggio 2018, ha definito, ai sensi dell'art. 6 ter le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei fabbisogni di personale. Tali linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che gli enti locali realizzano nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta delle fonti normative, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti. Nella nuova impostazione la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. In pratica la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalla facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dall'art. 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017 (superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima;
- l'art.91 del D. Lgs. n.267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli Enti Locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

Evidenziato che:

- la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ultimo triennio viene indicata nel presente documento, ai sensi dell'art.6 c. 3 del D. Lgs. n.165/2001;
- la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, prevista dall'art.33, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, è stata effettuata dando esito negativo, deliberazione n. 76 del 04/11/2021;

- l'aggiornamento al Piano Triennale delle Azioni Positive (P.T.A.P.) è stato adottato ai sensi dell'art. 5 del dlgs 196/2000, con delibera di Giunta n. 68 del 15.10.2020 per il triennio 2021/2023;
- il Piano globale degli obiettivi e delle performance, relativamente all'annualità di riferimento ai sensi del D.lgs 150/2009, è stato regolarmente approvato con delibera n. 12 del 22.01.2021;
- la Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti è stata regolarmente attivata ai sensi dell'art. 27 del DI 66/2014;

Dato atto:

- del rispetto dell'obbligo di certificazione dei crediti di cui al dl 35/2013 e s.m.i.;
- che questo Ente è sottoposto all'applicazione delle disposizioni per l'ex patto di stabilità interno oggi pareggio di bilancio, ai sensi della L. 208/2015 e L. 232/2016 e delle altre norme di finanza pubblica;

Considerato che ai sensi della Legge n. 160/2016, il quale prevede il divieto di assunzione di personale nel caso di mancata approvazione e trasmissione, nei termini di legge, dei principali documenti di bilancio (previsionale e rendiconto), l'Ente risulta in regola rispettivamente con:

- l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023, ai sensi dell'art. 18 del Dlgs. n. 118/2011 e dell'art. 151, comma 1, del Dlgs. n. 267/2000, con delibera di Consiglio n. 9 del 25.02.2021;
- l'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2022/2024 approvato con deliberazione di Consiglio n. 26 del 28.07.2021
- l'approvazione del rendiconto, fissato al 30 aprile dell'anno in corso e in riferimento all'esercizio precedente, o entro i termini previsti in caso di previsione normativa (art. 18 del Dlgs. n. 118/2011 e artt. 151, comma 7 e 227, comma 2 del Tuel);
- l'approvazione del bilancio consolidato, per gli Enti tenuti a tale adempimento. Il termine è fissato al 30 settembre di ogni anno, o entro i termini previsti in caso di previsione normativa, (art. 18 del Dlgs. n. 118/2011 e art. 151, comma 8, del Tuel);
- l'invio dei relativi dati entro 30 giorni dalla loro approvazione alla *"Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni"* di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009 (art. 18 del Dlgs. n. 118/2011), compresi i dati aggregati per voce del *"Piano dei conti integrato"*;

Considerato che:

- nell'anno precedente il Comune ha rispettato gli equilibri di bilancio;
- il Comune ha rispettato il principio del contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013
- per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (cd mobilità volontaria), art. 30 del dlgs 165/2001, non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e all'Agenzia Regionale del Lavoro, mentre sono state correttamente espletate le procedure di comunicazione agli stessi soggetti ai fini della mobilità obbligatoria, art. 34-bis del dlgs 165/2001, unicamente per le nuove assunzioni programmate a tempo indeterminato;
- l'Ente ha rispettato il comma 424 dell'art. 1 della legge di stabilità 190/2014 che prevede la precedenza dell'esaurimento del personale in disponibilità delle ex provincie, oggi enti di area vasta, nella programmazione delle nuove assunzioni, salvo i vincitori di concorso alla data del 31/12/2014 o per i ruoli e profili professionali indisponibili presso tali enti;

- il Comune non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;
- vengono rispettati i commi 470 e 508 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e DL 113/2016 rispettivamente in materia di trasmissione della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio e di trasmissione delle informazioni relativi ai patti di solidarietà eventualmente stipulati

Visti:

- L'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (comma modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall' art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e stabilisce che: *«A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (per i Comuni: 20.4.2020), anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato» I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale de/suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn aver inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn aver pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia»;*

- Il **Decreto 17.3.2020** emanato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che stabilisce:

Art. 1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

"1. il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia".

Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

"1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

<i>Fasce demografiche</i>	<i>'Valore soglia I</i>
<i>I -----</i>	<i>a) comuni da 10000 1999 abitanti 28,60% I</i>

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

"1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

I Comuni

Annualità

I 2022 I 2023 I 2024 I

a) comuni da 1000

A 1999 abitanti

I 33,0% I 34,0% I 35,0%

Considerato che secondo la nuova disciplina sul calcolo dei limiti di spesa di personale DECRETO 17 marzo 2020 MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, ECONOMIA E FINANZE, DELL'INTERNO Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni (attuativo dell'art. 33 c. 2 del DL 34/2019 convertito con modifiche in Legge 28 giugno 2019, n. 58):

- Si applica a partire dal 20.04.2020;
- Si aggiunge alla disciplina vigente sopra richiamata;
- Può consentire, qualora l'Ente risulti virtuoso, ulteriori spazi assunzionali rispetto la copertura del 100% del turn over maturato e in deroga al limite di spesa della media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 c. 557 della Legge di Stabilità 2007;
- Il rapporto tra spese di personale, lorda esclusa l'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità dell'ultimo rendiconto approvato, risulta essere del 26,65%, rispetto al limite previsto per fascia demografica del 28.60%, come illustrato
- Si ritiene (o non si ritiene) di poter utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali in deroga concessi dalla nuova normativa sulla base dell'attuale situazione dell'Ente, compatibilmente con il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio, come di seguito riportato:

Comune : Fascia b) : Valore soglia : 28,6%

a) Spesa del personale (come rilevata dall'ultimo rendiconto delle gestione approvato — anno 2020)	273.690,57 €
b) Media Entrate correnti (ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)	1.035.112,93 € - 8.122,49 € = 1.026.990,44 €
<i>Rapporto tra a) e b)</i>	26,65.%
Massimo incremento anno 2022 della spesa del personale (come rilevata nell'anno 2018 € 278.357,22)	33%
Facoltà assunzionale 2022 ai sensi dell'art. 5 Decreto 17.3.2020	278.357,22*33%= 91.857,88€
Applicazione art. 11 bis, comma 2 D.l. 135/2018 conv. in L. 12/2019	+ 1.386,60
Facoltà assunzionale 2022 ai sensi dell'art. 5 Decreto 17.3.2020 depurata dell'applicazione di cui all'art. 11 bis	93.244,48.€

Considerato quindi le possibilità assunzionali a tempo indeterminato limitate e definite dai diversi interventi normativi, l'Amministrazione al fine di sostenere e perseguire i propri obiettivi è chiamata ad una progettazione organizzativa attenta e coerente con le proprie strategie, nonché dinamica in base alle necessità che si presentano al mutare degli assetti organizzativi;

Ritenuto di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono mettere a concorso o in alternativa mediante scorrimento di graduatorie, modalità da applicare una volta terminate le procedure di mobilità obbligatoria del personale in disponibilità di cui all'art. 34 bis del D.Lgs n. 165/2001;

Evidenziato che dall'analisi dei fabbisogni emerge la necessità di prevedere l'assunzione a tempo indeterminato con contratto di lavoro part-time al 50%, di una figura professionale di istruttore contabile, cat. C, posizione economica C1, come di seguito dettagliatamente descritto:

ANNO DI RIFERIMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DI POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO
2022	Istruttore contabile – Cat. C, posizione economica C1	1	A tempo indeterminato Part – time Percentuale: 50%	<i>Selezione pubblica con concorso ex art. 35 del D.lgs. 165/2001 previo esperimento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001</i>
2023	<i>Al momento attuale non sono previste assunzioni da avviare nell'anno 2021</i>			
2024	<i>Al momento attuale non sono previste assunzioni da avviare nell'anno 2021</i>			
TOTALE		1		

Tenuto conto che il presente provvedimento verrà inviato al Revisore Unico per il rilascio del parere ai fini dell'accertamento di cui all'art. 19, comma 8, della Legge n. 448 del 28-12-2001 in sede di approvazione della nota di aggiornamento del DUP,

Visto l'art.48, comma 2, del citato D. Lgs. n.267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio Comunale

Ritenuto, quindi, di approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, nei limiti, e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro;

Riaffermata la possibilità di integrare e modificare la programmazione triennale del fabbisogno

di personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, anche con riferimento alla possibilità di sostituire eventuali cessazioni dal servizio non previste, in particolar modo a causa dell'incertezza dell'attuale riforma sulle pensioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti;

Richiamati:

il Digs. n. 267/2000, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 126/2014 e s.m.i.;

il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visto lo Statuto comunale;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, rilasciato dal responsabile del servizio competente;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., rilasciato dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Con voti favorevoli unanimi, resi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

- Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, la programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2022 -2024 e Piano Annuale 2022, dettagliato come segue:

ANNO DI RIFERIMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DI POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO
2022	Istruttore contabile – Cat. C, posizione economica C1	1	A tempo indeterminato Part – time Percentuale: 50%	<i>Selezione pubblica con concorso ex art. 35 del D.lgs. 165/2001 previo esperimento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001</i>
2023	<i>Al momento attuale non sono previste assunzioni da avviare nell'anno 2021</i>			
2024	<i>Al momento attuale non sono previste assunzioni da avviare nell'anno 2021</i>			
TOTALE		1		

- di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti in tema di contenimento della spesa di personale
- di dare mandato al Responsabile del Servizio Personale di procedere all'adozione dei provvedimenti consequenziali sulla base delle linee di indirizzo approvate con il presente atto e con le modalità consentite dalla legge;
- di riservarsi, la possibilità di integrare o modificare il presente atto, in seguito a successive e diverse esigenze dell'Ente, coerentemente ad eventuali modifiche legislative o regolamentari che dovessero intervenire;
- di autorizzare per il triennio 2022-2024 eventuali assunzioni con contratto a tempo determinato o mediante altre forme flessibili a seguito di necessità organizzative al momento non pianificabili, su richiesta dei Responsabili di Settore, verificata la disponibilità di bilancio e nel rispetto delle limitazioni previste dalla normativa vigente in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Successivamente, con separata votazione palese, stante l'urgenza dell'adozione dei provvedimenti consequenziali, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 — 4° comma — del D.Lgs. n° 267/2000 e s.m.i.

Ai sensi dell'art. 49, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e sue successive modifiche ed integrazioni in ordine alla regolarità tecnica si esprime parere:

FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e sue successive modifiche ed integrazioni in ordine alla regolarità contabile si esprime parere:
--

FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to BONETTO dott.ssa Laura

IL PRESIDENTE

f.to Alberione Giorgio

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal **18 NOVEMBRE 2021**, ai sensi art. 124 – comma 1 – D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Il Segretario Generale

F.to BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

COMUNICATA AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

In data **18 NOVEMBRE 2021** ai sensi dell'art. 125 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Copia conforme, all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo

Monasterolo di Savigliano, Lì 18 NOVEMBRE 2021

**IL SEGRETARIO GENERALE
BACCHETTA Dott. Carmelo Mario**

DIVENUTA ESECUTIVA

☒ In data **04 NOVEMBRE 2021**, perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 - comma 4 - D.Lgs. 18.08.2000 n. 267);

☐ In data _____, per la decorrenza dei termini di cui all'art. 134 - comma 3 - D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Il Segretario Generale

f.to BACCHETTA Dott. Carmelo Mario