



COMUNE DI MONTALTO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE N.64 DEL 17/11/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2026/2028 (ASPETTARE A STAMPARE)

L'anno **duemilaventicinque** addì **diciassette** del mese di **novembre** alle ore **diciassette** e minuti **cinquanta** nella Sede Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si sono riuniti i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. REPOSSI PAOLO - Sindaco	Sì
2. FARINA MARCO ANTONIO - Vice Sindaco	Sì
3. CASARINI VALERIA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale **Guazzi Dott. Andrea** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **REPOSSI PAOLO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2026/2028 (ASPETTARE A STAMPARE)

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n° 39 del 11/11/2024, relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 e la successiva modifica, approvata con deliberazione di G.C. n. 49 del 13/10/2025;

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.Lgs 165/2001;
- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loto attribuiti;
- l'art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- in attuazione di quanto previsto dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs 75/2017, con Decreto 8.5.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni”*;
- le linee guida di cui al decreto ministeriale in questione definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni sono tenute ad adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Agli enti territoriali è ancora riconosciuta autonomia nella definizione dei piani, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- le linee guida lasciano ampio spazio agli enti locali, individuando comunque per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima”, in questi termini: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*;

DATO quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente impostare la programmazione delle nuove assunzioni tenendo conto di tale limite di spesa potenziale massima, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale, in modo che entro tale limite l'amministrazione:

- a. potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- b. dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs 165/2001, 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;

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, c.d. “Decreto Crescita”, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 162/2019, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, rispetto al previgente sistema che prevedeva la determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente, con la possibilità a determinate condizioni di utilizzare anche negli anni successivi i residui di budget non impiegati;

CONSIDERATO che il quadro normativo che è venuto a delinearsi con l'approvazione del D.L. 34/2019 è stato poi ulteriormente definito con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato all'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la 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 nel 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;

CONSIDERATO che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che questo Ente ha già aggiornato una volta il Piano triennale dei fabbisogni di personale applicando le nuove norme;

VISTO che:

- Il Comune di Montalto Pavese ha una popolazione residente al 31/12/2024 di n. 827 abitanti;
- il calcolo del rapporto tra spese di personale ed entrate, come definito dal citato D.M. 17 marzo 2020 e come descritto in dettaglio nella Circolare Ministeriale bollinata in data 8 giugno 2020, ha dato come esito una percentuale pari a 24,70 % sulla base dei dati ricavati dal Rendiconto 2024, al di sotto del primo valore soglia pari al 29,50%;

PRESO ATTO, quindi, che avendo l'Ente registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,70%, è possibile, in astratto, procedere all'assunzione mantenendo costante il rapporto tra spese ed entrate, così come stabilito dalla tabella 2 del D.M. già richiamato, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio bilancio asseverato dall'organo di revisione,

sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia del 35,00%.

RICHIAMATO il contenuto della Circolare Ministeriale interpretativa del D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, bollinata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 8.6.2020 a seguito dell'esame da parte della Corte dei Conti, nella quale si descrivono in dettaglio gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate, si illustrano le casistiche applicative della norma in base alla fascia demografica a ai valori soglia;

VISTO l'art. 1, commi 557, 557 *bis* e 557 *quater*, della legge n. 296/2006, e preso atto che, a seguito

delle modifiche introdotte con il D.L. n. 90/2014, dall'anno 2014 gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2008;

VISTO il vigente art 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, e s.m.i., che impone di rispettare annualmente

il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009;

VISTO il prospetto "Allegato A", parte integrante del presente provvedimento, che riassume la situazione relativa alla dotazione organica del Comune di Montalto Pavese;

VISTA la relazione illustrativa tecnico finanziaria redatta dal responsabile del Servizio finanziario allegata al presente provvedimento (Allegato B);

CONSIDERATO che la suddetta relazione analizza puntualmente i seguenti aspetti dando atto della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge:

- Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- Contenimento della spesa di personale;
- Dotazione organica;
- Lavoro flessibile;
- Programmazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- Verifica del rapporto tra spesa di personale / entrate relativo all'anno 2024;
- Cessazioni di personale;

DATO ATTO pertanto che l'attuazione del piano delle assunzioni relativo all'anno 2026 non comporta, in base ai dati attuali, l'incremento del rapporto tra le spese di personale e le entrate come definitivo a seguito dell'approvazione del rendiconto 2024, e pertanto si realizza già in sede di programmazione il rispetto della condizione fissata dal D.M. 17 marzo 2020 per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato;

PRESO pertanto atto, per quanto illustrato nella relazione, Allegato B, che:

- la capacità assunzionale dell'Ente non è più basata, come negli anni passati, sulla formazione di un budget per effetto delle cessazioni di personale, ma piuttosto sul concetto di sostenibilità finanziaria, come introdotto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e come meglio definito con il D.M. 17 marzo2020;
- la programmazione delle assunzioni per l'anno 2026 consente di rispettare i vincoli imposti dalla nuova normativa;
- la programmazione delle assunzioni per il triennio 2026/2028, in rapporto allo sviluppo della spesa potenziale massima, rispetta ampiamente i vincoli sul contenimento della spesa di personale;

DATO pertanto atto che il Comune di Montalto Pavese ha rispettato, per l'anno 2024, tutte le condizioni richieste dalla normativa per poter procedere ad assunzioni, ed in particolare:

- rispetto degli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio, posto che a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo;
- rispetto al principio di contenimento della spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e quater della L. n. 296/2006: la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore del 2008, come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014;
- l'insussistenza di situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale, né in relazione alle attività svolte dai Servizi dell'Ente, né in riferimento alla situazione finanziaria, nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001;
- l'approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2025/2027 in materia di pari opportunità con la delibera di Giunta comunale n. 40 del 11/11/2024;
- l'approvazione del Rendiconto della gestione 2024 con deliberazione del Consiglio comunale n. 9 del 14/04/2025;
- l'invio dei dati alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni, come richiesto dall'art. 9, comma 1 quinqueies del D.L. 113/2016;

DATO ATTO, altresì, che con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 28/01/2025 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2025/2027 che, insieme al Documento unico di programmazione semplificato 2025/2027, costituisce il Piano della performance del Comune di Montalto Pavese, la cui adozione rappresenta un presupposto necessario per procedere alle assunzioni di personale come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009;

RITENUTO, pertanto, di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2028;

CONSIDERATO che, a seguito delle novità introdotte dal D. Lgs 75/2017, ogni riferimento corrente alla dotazione organica è da intendersi come un valore finanziario, e non come numero di dipendenti per ogni categoria contrattuale o profilo professionale. In sostanza, la dotazione organica di ogni amministrazione è data dal personale già assunto sommato a quello che sarà possibile acquisire nel rispetto di tutti i vincoli di natura normativa e finanziaria.

TENUTO CONTO DI CIÒ:

- si dà atto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che allo stato attuale non si evidenziano casi di soprannumero o comunque eccedenze di personale;
- in coerenza con quanto ora previsto dal citato art. 6 del D.Lgs 165/2001, che stabilisce di indicare in sede di programmazione dei fabbisogni di personale la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, di dà atto che in caso di completa attuazione delle assunzioni programmate si avrebbe un incremento della dotazione organica attuale pur nel rispetto di limiti di spesa determinati dalla normativa vigente.

A questo proposito si che precisa che il vincolo fissato dall'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006, che alla luce delle novità normative del 2017 costituisce il termine di riferimento anche per il nuovo concetto di dotazione organica, vede come limite da non superare la spesa della media dell'anno 2008, pari ad € 259.366,00, mentre la spesa potenziale massima corrispondente alla dotazione organica rimodulata con questo aggiornamento e pari a 5 dipendenti di ruolo alla fine del triennio, non supera in alcun caso il limiti di cui sopra.

RITENUTO opportuno, con l'adozione del nuovo PTFP, dare mandato al Responsabile del Servizio finanziario di procedere ad una verifica dei profili professionali dei dipendenti dell'Ente e, nel rispetto della normativa vigente, procedere con proprio atto alla trasformazione dei profili professionali dei dipendenti che ne abbiano fatto richiesta, qualora vi siano le condizioni per poter procedere;

VISTI gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile resi dal Responsabile del Servizio finanziario, espressi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

RICHIAMATI:

- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. vigente;

CON VOTI unanimi e favorevoli, resi nei modi e nelle forme di Legge;

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2028, come evidenziato in parte narrativa e come definito dal prospetto allegato A), dalla relazione tecnico-finanziaria, allegato B), e dagli allegati C) e D), che costituiscono parte integrante, insieme a tutti gli altri allegati, e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) **DI DARE ATTO CHE** la dotazione organica dell'Ente per l'anno 2025 è quella evidenziata nell'allegato A);
- 3) **DI DARE ATTO CHE** la spesa derivante dalla programmazione rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, come evidenziato dalla relazione tecnico finanziaria, allegato B);
- 4) **DI DARE ATTO CHE**, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2021, non si evidenziano casi di soprannumero o comunque di eccedenze di personale;
- 5) **DI DARE MANDATO** al Responsabile del Servizio finanziario di procedere ad una verifica dei profili professionali dei dipendenti dell'Ente e, eventualmente, procedere ad una loro variazione;
- 6) **DI RISERVARSI** la modifica o integrazione del presente Piano in coerenza con l'andamento del monitoraggio degli equilibri di bilancio, e con le esigenze relative allo svolgimento delle attività istituzionali e dei servizi pubblici;
- 7) **DI DARE ATTO CHE** saranno osservati gli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs 33/2013;
- 8) **DI PROCEDERE** alla trasmissione del presente atto al Segretario comunale, ai Responsabili di servizio, alle OO.SS ed alle RR.SS.UU;

- 9) **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Successivamente, stante l'urgenza a provvedere in merito per l'approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2026/2028 entro il 31 Dicembre 2025;

Con separata ed unanime votazione, resa nei modi e nelle forme di Legge;

**LA GIUNTA COMUNALE
DELIBERA**

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 D.Lgs. 18.8.2000, n.267



COMUNE DI MONTALTO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE
2026/2028 (ASPETTARE A STAMPARE)**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Montalto Pavese, lì 17/11/2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to : Dott.ssa Novarini Sara

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 e 147 bis del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e s.m.i.

Montalto Pavese, lì 17/11/2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to : Dott.ssa Novarini Sara

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
F.to : REPOSSI PAOLO

Il Segretario Comunale
F.to : Guazzi Dott. Andrea

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
n. del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal _____ al _____, come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Nello stesso giorno in cui è stato affisso ll'Albo Pretorio, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi del 3° comma dell'art. 45 della L. 142/90.

Montalto Pavese, lì

Il Segretario Comunale
F.to : Guazzi Dott. Andrea

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'
divenuta esecutiva in data 17/11/2025

Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4° del D.Lgs 267/2000)

Montalto Pavese, lì 17/11/2025

Il Segretario Comunale
F.to : Guazzi Dott. Andrea

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Delibera di Giunta Comunale n°64 del
17/11/2025

lì, _____

Il Segretario Comunale
Guazzi Dott. Andrea

COMUNE DI MONTALTO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

Situazione al 31.10.2025

PERSONALE PREVISTO DALLA VIGENTE DOTAZIONE	CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
SERVIZIO FINANZIARIO - ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1	1	X	
SERVIZIO AMMINISTRATIVO - ISTRUTTORE DIRETTIVO	D3	1	X	
SERVIZIO FINANZIARIO - ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	C1	1	X	
SERVIZIO TECNICO - OPERAIO POLIFUNZIONALE, CONDUTTORE DI SCUOLABUS E SUPPORTO UFFICIO TECNICO	B3	1*	X	
SERVIZIO TECNICO – ISTRUTTORE	C1	1**		X

*con decorrenza 16/10/2025 il dipendente si è trasferito presso altro Ente tramite procedura di mobilità volontaria.

Alla stessa data, con analogia procedura, ha preso servizio presso il Comune di Montalto Pavese, a tempo pieno ed indeterminato, il cantoniere – autista scuolabus con stesso profilo professionale.

** il dipendente in convenzione (art. 1, comma 557 – Legge n° 296/2006) a 12 ore ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 1° Luglio 2025.

L’Amministrazione, con decorrenza 1° Novembre 2025 ha proceduto alla sostituzione con personale a tempo determinato (art. 1, comma 557 – Legge n° 296/2006) per massimo n° 12 ore a settimana e sino al 30/09/2026.

Situazione al 01.11.2025

PERSONALE PREVISTO DALLA VIGENTE DOTAZIONE	CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
SERVIZIO FINANZIARIO - ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1	1	X	
SERVIZIO AMMINISTRATIVO - ISTRUTTORE DIRETTIVO	D3	1	X	
SERVIZIO FINANZIARIO - ISTRUTTORE	C1	1	X	

AMMINISTRATIVO CONTABILE				
SERVIZIO TECNICO - OPERAIO POLIFUNZIONALE, CONDUTTORE DI SCUOLABUS E SUPPORTO UFFICIO TECNICO	B3	1	X	
SERVIZIO TECNICO – ISTRUTTORE	D5	1		X

(Capoconvenzione), Vellezzo Bellini e Torrazza Coste.

Si evidenzia che secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, 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.

I limiti di spesa sono definiti ai sensi del DM 17.03.2020.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026/2028 E PIANO ASSUNZIONI 2026 – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA.

Premesso che:

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.Lgs 165/2001;
- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone “*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare*”;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6 ter del D.lgs 165/2001, prevede che ciascuna amministrazione pubblica comunichi informazioni relative alla programmazione dei fabbisogni di personale e i relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento per la funzione pubblica, per consentire il monitoraggio delle politiche assunzionali messe in atto dalle stesse amministrazioni, e fornire informazioni utili al successivo adeguamento delle Linee di indirizzo;
- con Decreto 8/5/2020 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le Linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter del D. Lgs 165/2001 che sono state pubblicate in G.U. del 27/07/2020;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti ed adempimenti e disposti di legge, relativi a:

1. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
2. Contenimento della spesa di personale;

3. Dotazione organica;
4. Procedure di stabilizzazione;
5. Progressioni verticali di carriera;
6. Lavoro flessibile;
7. Programmazione di cui al Piano triennale dei fabbisogni di personale;
8. Cessazioni di personale;
9. Verifica del rapporto spesa di personale / entrate;

1. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato del Comune di Montalto Pavese

1.1. La normativa in vigore

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, e s.m.i., ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: *“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 demograficae le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”;*

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019, finalizzato a 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 sotto detta soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020, occorre dare atto che il Comune di Montalto Pavese, con l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 11/11/2024, ha già applicato la nuova normativa;

1.2. Verifica situazione del Comune di Montalto Pavese

1.2.1. Il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti: il calcolo

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva di 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.

Ai fini del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 in materia di assunzione del personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2022/2023/2024, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2025:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo Rendiconto	2022	2023	2024
Dati da consuntivi approvati	€ 924.142,29	€ 869.137,94	€ 960.902,19
FCDE Bilancio di previsione 2025/2027 – competenza 2025	€ 63.839,45		
Media entrate al netto del FCDE	€ 854.221,36		

Le spese di personale, così come risultanti dal rendiconto di gestione per l'anno 2024, ammontano ad € 210.954,00;

Verificato che, per quanto riguarda il Comune di Montalto Pavese, il rapporto calcolato rispetto al rendiconto 2024 è il seguente:

- Spese di personale 2024: € 210.954,00
- Media entrate al netto FCDE: € 854.221,36
- Rapporto: **24,70%**

1.2.2. La fascia demografica e la verifica del valore soglia di massima spesa del personale per il Comune di Montalto Pavese: l'indice di virtuosità.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L.

34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Il Comune di Montalto Pavese si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a) avendo, al 31/12/2024, una popolazione di n. 827 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, individuano i seguenti valori nelle Tabelle 1 e 3 per i comuni inclusi nella fascia demografica a):

- Tabella 1: valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti = 29,50%;
- Tabella 3: valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale = 33,50%.

Il Comune di Montalto Pavese, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari a 24,70%, sulla base della normativa vigente, si colloca nella prima fascia e, pertanto, **può procedere all'assunzione di personale**, potendo incrementare la spesa per € 41.041,30.

2. Il contenimento della spesa di personale

2.1 Normativa

Ai sensi dell'art. 1, comma 557, 557 bis, 557 quater, della L. 296/2006, il Comune di Montalto Pavese rientra tra gli enti che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, assicura 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. In particolare, ai fini dell'applicazione del comma 557, il Comune di Montalto Pavese deve assicurare, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2008.

2.2. Situazione del Comune di Montalto Pavese: il valore dell'anno 2008

Ricordato che il valore di riferimento per l'anno 2008, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, è pari a € **259.366,00**, come risulta dal seguente prospetto:

	2008 per enti non soggetti al patto
Spese macroaggregato 101	€ 140.111,00
Spese macroaggregato 103	€ 47.590,00

Irap macroaggregato 102	€ 14.981,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	
Altre spese: Segretario comunale in convenzione	€ 56.684,00
Altre spese: da specificare.....	
Altre spese: da specificare.....	
Totale spese di personale (A)	€ 259.366,00
(-) Componenti escluse (B)	
(-) Maggior spesa per personale a tempo indeterminato artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)	
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	€ 259.366,00

Dato atto che in sede di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 si è tenuto conto del suddetto limite, che risulta essere rispettato in ciascuna annualità;

La spesa previsionale di personale per gli anni 2025/2027 risulta essere inferiore rispetto al valore delle 2008 e, pertanto, risultano rispettate le condizioni previste dalla normativa richiamata.

3. Dotazione organica

3.1. Normativa

Preso atto che l'art. 22, comma 1, del D.Lgs 75/2017 dispone: "Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorsa il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.

Atteso che:

- con decreto 8/5/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla G.U. del 27 luglio 2018;
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei piani;
- le linee guida, quindi, lasciano ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente";

3.2. Il valore finanziario della dotazione organica

- Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul

contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzioni previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs n. 165/2001, 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.

3.3. La verifica delle eccedenze di personale

Visto l'art. 33 del D.lgs n. 165/2001, che dispone che *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*;

Evidenziato che tale ricognizione costituisce un atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Preso atto della ricognizione effettuata con deliberazione di G.C. n. [REDACTED] del [REDACTED], dalla quale non emergono situazioni di soprannumero o, comunque, di eccedenza di personale.

4. Procedure di stabilizzazione

Nell'anno in corso il Comune di Montalto Pavese non ha intrapreso procedure di stabilizzazione del personale precario e non ha previsto di ricorrere a questa possibilità.

5. Progressioni verticali

L'Ente intende programmare, allo stato, procedure di progressione verticale nel triennio 2026-2028.

6. Programmazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale

Tutto quanto premesso, la programmazione del fabbisogno di personale aggiornata per gli anni 2026/2028 prevede:

- 1) L'assunzione di un dipendente a tempo pieno e indeterminato da collocare presso il servizio tecnico;
- 2) L'assunzione a tempo parziale e determinato di personale a supporto degli uffici comunali;

7. Conclusioni

Alla luce di tutto quanto esposto nella presente relazione tecnica, la programmazione di cui sopra, tenuto conto dei vincoli finanziari, delle capacità di spesa e delle cessazioni previste, è compatibile

con le disponibilità finanziarie sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione finanziario 2026/2028 e avviene nel rispetto delle facoltà assunzionali vigenti.

Montalto Pavese, 14/11/2025

Il Responsabile del Servizio finanziario
F.to Dott.ssa Sara Novarini

ALLEGATO C**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI
(ART 33, COMMA 4, D.L. 34/2019)**

Calcolo relativo al rispetto del valore soglia del rapporto tra la spesa di personale sulle entrate correnti ai sensi del DPCM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30/04/2019 (Decreto Crescita), convertito in legge n. 58 del 28/06/2019.

Il valore soglia cui si fa riferimento è quello relativo ai comuni che rientrano nella fascia demografica fino a 1.000 abitanti

VALORE SOGLIA DEFINITO DALLA TABELLA 1 DELL'ART. 4 DEL DPCM	29,50%
--	--------

RAPPORTO %

Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione (2024)	€ 210.954,00
Media delle entrate correnti 2022, 2023, 2024 al netto del FCDE iscritto nel Bilancio di previsione finanziario 2025/2027 – competenza 2025	€ 854.221,36
Valore percentuale del rapporto	24,70%

Il Comune di Montalto Pavese si colloca nella prima fascia, pertanto può procedere ad incrementare la spesa di personale per € 41.041,30

ALLEGATO D

**PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO
INDETERMINATO**

Nel triennio 2026/2028 l'Ente valuterà l'opzione di eventuali assunzioni a tempo determinato e parziale.



COMUNE DI MONTALTO PAVESE

Provincia di Pavia

Via G. Musetti n. 6 – Montalto Pavese (PV) – 27040
C.F.: 86003290185
P.IVA: 00915250187

Verbale n. 21 del 18/11/2025

L'ORGANO DI REVISIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2026/2028

Il Revisore dei conti del Comune di Montalto Pavese, Dott. Augusto Fumagalli, nominato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 04/02/2025;

Visto:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75;
- la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali), l'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che estende ad un quinquennio l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore dei margini assunzionali;

Dato atto che in data 27/04/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto 17 marzo 2020 che dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del Dl 34/2019 convertito dalla legge 58/2019;

Considerato che, dall'esame dei documenti trasmessi dall'Ente, si evince l'intenzione dell'Ente di procedere a n. 1 assunzione part-time a tempo determinato nel triennio 2026/2028;

VERIFICATO CHE:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato gli obiettivi del Pareggio di bilancio per gli esercizi 2025/2027 ed il bilancio di previsione 2026/2028 assicura il rispetto degli obiettivi anche per tale periodo di riferimento;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- il valore della spesa di personale del 2008 è pari a € 259.366,00 e che la spesa di personale di cui al comma 557 – art. 1 – L.296/2006 per l'anno 2026 si mantiene in diminuzione rispetto al valore del 2008;

ESPRIME

parere favorevole

sulla proposta di Approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2026/2028.

Montalto Pavese, 18/11/2025

L'ORGANO DI REVISIONE

DOTT. AUGUSTO FUMAGALLI

(Firmato digitalmente)



Firmato digitalmente da:
FUMAGALLI AUGUSTO
Firmato il 18/11/2025 14:05
Seriale Certificato: 1961689
Valido dal 28/11/2022 al 28/11/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA