



COMUNE DI PALAZZOLO ACREIDE

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA

Originale di Deliberazione della Giunta Comunale

Numero 118 del Registro	Oggetto: Modifica PIAO – Sezione 3: Organizzazione e capitale umano – Sottoscrizione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale.
Data 14.09.2023	<input checked="" type="checkbox"/> Immediatamente Esecutiva

L'anno **duemilaventitrè**, il giorno **quattordici** del mese di **Settembre** con inizio alle Ore **18:00** in continuazione di seduta e a seguito di regolare convocazione, essendo presenti/assenti i Signori:

AMMINISTRATORE	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1. GALLO SALVATORE	Sindaco	X	
2. SPADA CARMELA	Vicesindaco	X	
3. GIOMPAOLO LAURA	Assessore	X	
4. SPADA PIETRO	Assessore	X	
5. NIELI VINCENZO	Assessore		X
6. AIELLO MAURIZIO	Assessore		X

si è riunita la GIUNTA COMUNALE,

sotto la presidenza del Sindaco Dott. Salvatore GALLO,
Assiste il Vicesegretario, Avv. Massimiliano CALIGIORE

Il Sindaco, constatato e fatto constatare il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

Oggetto: Modifica PIAO- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

VISTA la delibera di Giunta n.107 del 29/08/2023 con la quale é stato approvato il Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO);

VISTA in particolare la sezione Organizzazione e capitale umano -Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

CONSIDERATO che ad una più attenta valutazione della programmazione in sinergia con l'amministrazione e con il Responsabile del Settore Finanziario/Personale e tenuto conto altresì di quanto disposto con il D.L.75/23 art. 28 comma 1-bis. ove, in sede di conversione con la legge 10 agosto 2023, n. 112 che di seguito si riporta: *“I comuni possono prevedere, nel limite dei posti disponibili della vigente dotazione organica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50 per cento da destinare al personale, dirigenziale e non dirigenziale, che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica, o al personale non dirigenziale che sia in servizio a tempo indeterminato per lo stesso periodo di tempo. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente.* “ si propone di apportare alcune modifiche;

VISTO il prospetto modificato che si allega al presente provvedimento

DATO ATTO che:

- attraverso il presente provvedimento viene approvata la modifica del Piano piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 – 2025 e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025;
- i contenuti del presente provvedimento risultano coerenti e compatibili con gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2023 – 2025

VISTO l'OREL vigente nella Regione Sicilia

PROPONE

1. DI APPROVARE la modifica del Piano occupazionale per l'anno 2023 e del Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023 – 2025
2. DI PRECISARE che mediante il presente provvedimento viene altresì modificato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato mediante deliberazione di Giunta comunale in data 29 AGOSTO 2023 n. 107;

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ALLA DATA DEL 01/08/2023:

TOTALE: n. **83** unità di personale

di cui:

n. **76** a tempo indeterminato

n. **7** a tempo determinato

n. **28** a tempo pieno

n. **55** a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. **11** AREA ELEVATA QUALIFICAZIONE

così articolate:

n. **2** con profilo di ASSISTENTE SOCIALE

n. **3** con profilo di ISTRUTTORE VIGILANZA

n. **1** con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE

n. **1** con profilo di AVVOCATO

n. **4** con profilo di ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO

n. **11** AREA ISTRUTTORI

così articolate:

n. **4** con profilo di _ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

n. **1** con profilo di _ISTRUTTORE CONTABILE

n. **1** con profilo di _ISTRUTTORE TECNICO

n. **5** con profilo di AGENTE DI POLIZIA LOCALE

		<p>n. 52 AREA OPERATORI ESPERTI <i>così articolate:</i> n. 26 con profilo di COLLABORATORE AMM.VO n. 1 con profilo di CENTRALINISTA n. 2 con profilo di MESSO NOTIFICATORE n. 13 con profilo di ESECUTORE TECNICO n. 2 con profilo di AUTISTA n. 8 COLLABORATORE AMM.VO/CONTABILE (temporaneamente per attribuzione mansioni superiori).</p> <p>N. 9 AREA OPERATORI <i>così articolate:</i> n. 7 con profilo di OPERATORE GENERICO POLIFUNZIONALE n. 2 con profilo di OPERATORE ADDETTO SERVIZI CIMITERIALI</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>* capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Con il D.L.34/2019 la disciplina delle facoltà assunzionali è stata modificata attraverso il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In applicazione delle predette regole, e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale (dato che il Comune di Palazzolo Acreide, alla data della presente ha approvato il Rendiconto di Gestione 2022 con D.C.C. n. 26 del 27/07/2023):</p> <p>* Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale ed entrate pari al 26,07%</p> <p>* Il valore soglia medio è del 26,90% mentre il valore soglia superiore è del 30,90%</p> <p>I comuni che si collocano al disotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il Comune si colloca entro la soglia di incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa (per i quali il rapporto spesa/entrate, è inferiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato; <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 3.226.190</p> </div>

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro € 3.226.190,00

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 2.869.494,78
--

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

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

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

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

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

Atteso che:

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

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

* l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

		<p>Il Comune di Palazzolo Acreide non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>a) stima del trend delle cessazioni: Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione: ANNO 2023: n. 4 ANNO 2024: n. 5 ANNO 2025: n. 1.</p> <p>b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Il fabbisogno di personale è stimato in correlazione a modifiche organizzative/funzionali in atto, come individuate nella sezione strategica relativa alla digitalizzazione dei processi, alla riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate, alle esternalizzazioni/internalizzazioni, a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni. La novità più rilevante è il processo di valorizzazione delle competenze di personale di categorie ex A ed ex B che di fatto svolgevano mansioni superiori, riconosciute formalmente solo nell'anno 2023 per un periodo limitato.</p> <p>c) certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. _____ del _____;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><u>ANNO 2023</u></p> <p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Possono verificarsi eventuali (e motivate) procedure di mobilità interna, secondo le disposizioni regolamentari di ente,</p> <p>b) Si prevede di procedere alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, con profilo di Istruttore direttivo Amministrativo attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, della mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001;</p> <p>c) Si prevede di procedere alla copertura di n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato, Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, di cui uno con profilo di Istruttore direttivo Amministrativo e uno con profilo di Specialista in Informatica (attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di</p>

applicazioni informatiche). attraverso concorso pubblico con riserva del 50% al personale a t.d. In servizio presso l'Ente (profilo specialista in materie amministrative).

d) Si prevede di procedere all'assunzione a tempo determinato attraverso la procedura di cui all'art. 49, comma 4, della Legge Regionale 5 novembre 2004, n. 15, e succ. Decreto Presidenziale 5 aprile 2005, di n. 1 posto di "Operatore Esperto" profilo "autista mezzi pesanti".

e) Si prevede di procedere all'assunzione di n. 2 unità a Tempo Determinato di E.Q. (Profilo architetto/ingegnere) mediante procedura ex art. 110.

* **f)** progressioni verticali di carriera:

- Ordinarie (nei limiti del 50% dell'accesso riservato agli esterni):

- n.1 da Area Istruttore ad area Funzionario ed EQ;

- Straordinarie (in deroga al principio del 50% di accesso riservato agli esterni, finanziate con una quota pari allo 0,55 % del monte salari 2018 equivalente ad di € 13.140,66

- n. 8 da area Operatore a Operatore Esperto amministrativo/contabile per un costo complessivo di € 6.009,60;
- n. 2 da Area Operatore Esperto a Istruttore amministrativo;
- n. 2 da Area Operatore Esperto a Istruttore tecnico;

g) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Si prevede di procedere

- o alla stabilizzazione a t.i. di n. 1 unità personale precario, in possesso dei requisiti di legge, di cui all'art. 3 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27, all'art. 26 della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8 e all'art. 22 della legge regionale 22 febbraio 2019, n. 1, in relazione alle procedure di reclutamento del personale precario storico, appartenente al bacino dei lavoratori oggetto di variegata disciplina regionale (tra cui, ll.rr. 85 del 1995, n. 16 del 2016, n. 21 del 2003, n. 27 del 2007 e n. 3 del 1993). In particolare, l'art. 3, comma 22, della l.r. n. 27 del 2016 e l'art. 26, comma 6, della l.r. 8 del 2018 autorizzano gli enti locali a svolgere le procedure di stabilizzazione previste dal D.Lgs. n. 75 del 2017 (entro il 31 dicembre 2023, come previsto dall'art. 3, comma 8, della l.r. n. 27 del 2016), a tal fine destinando le risorse finanziarie individuate dai commi 7 e 8, poste a carico del bilancio regionale;
- o alle stabilizzazioni a tempo indeterminato del personale (che presenta i requisiti), e secondo le esigenze dell'amministrazione, nel rispetto delle previsioni dell'art. 20, del D.Lgs. n. 75/2017 (si richiama, a tal riguardo quanto previsto con l'art. 3 comma 5 del D.L. 22 aprile 2023 n. 44 "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 95 del 22 aprile, e con il quale sono dettate importanti misure per il sostegno alla attività degli enti locali e delle regioni) nonché della legge 112/2023 del 10 agosto, che ha convertito, con modifiche, il decreto-legge 75/2023, recante disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025.

		<p>ANNO 2024 Si ritiene di procedere</p> <ul style="list-style-type: none"> All'assunzione di un Funzionario ed E.Q. - Assistente Sociale, a t.p. e indeterminato: mediante concorso pubblico, o mobilità, o utilizzando le graduatorie valide di altri enti o eventuale stabilizzazione di personale interno avente i requisiti di legge. La copertura di tale profilo professionale è prevista nel 2024 in quanto l'assistente sociale di ruolo, a tempo indeterminato, attualmente in servizio andrà in pensione il 1° giugno 2024 e, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 797 e ss. della Legge 178/2020 (legge di bilancio 2021) viene introdotto un livello essenziale delle prestazioni (lep) di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti; Progressioni verticali (passaggi tra aree) ordinarie, pari al 50 % dei posti il cui accesso è previsto dall'esterno, nei limiti della sostenibilità finanziaria della spesa e secondo le specifiche esigenze organizzative dell'Ente; stabilizzazioni a tempo indeterminato del personale, secondo le esigenze dell'amministrazione, nel rispetto delle previsioni dell'art. 20, del D.Lgs. n. 75/2017, comma 1: <p>ANNO 2025 Si ritiene di procedere</p> <ul style="list-style-type: none"> stabilizzazioni a tempo indeterminato del personale, secondo le esigenze dell'amministrazione, nel rispetto delle previsioni dell'art. 20, del D.Lgs. n. 75/2017, comma 1:
	<p>3.3.4 Formazione del personale Norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001; Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022); Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, comma 5, DPR 62/2013); Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.; Regolamento (UE) 679/2016, art. 32; D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37). 	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico la formazione in ambito di conoscenze e competenze di informatica e digitale del personale);</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: È previsto il ricorso a formatori interni (se le professionalità interne lo consentono) ed esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati);</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Si intende promuovere e favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, quali il ricorso ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia);</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> riqualificazione e potenziamento delle competenze livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti <p>L' accrescimento della professionalità dei dipendenti comporterà dei miglioramenti sulla qualità dei servizi erogati all'utenza nonché sui risultati della performance del personale coinvolto.</p>

Oggetto: Modifica PIAO- Sezione Sezione 3: Organizzazione e capitale umano - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

PARERI ED ATTESTAZIONI

Espressi ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. 48/91, come integrato dall'art. 12, L.R. 30/2000

In ordine alla **regolarità** tecnica si esprime parere **FAVOREVOLE**

Palazzolo A., li 12/09/2023



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Patrizia Rappa

In ordine alla **regolarità** contabile, in quanto l'atto comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata, si esprime parere

Palazzolo A., li 12.09.2023

IL RESPONSABILE DEL 2° SETTORE
Dott. Giuseppe PUZZO

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Dott. Salvatore Gallo

IL VICESEGRETARIO
Avv. Massimiliano Caligiore

Il Segretario Generale
Dott.ssa Patrizia Rappa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, ai sensi dell'art. 32, comma 1 l. 69/09, viene affissa all'Albo Pretorio on line del Comune per quindici giorni consecutivi a partire dal giorno 16-09-2023

Data 15-09-2023

IL SEGRETARIO GENERALE
UFFICIO DI SEGRETERIA

Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme attestazione del Messo Comunale, attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal al

Dalla Residenza Municipale, li

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti di ufficio

ATTESTA

IL VICESEGRETARIO
Avv. Massimiliano Caligiore

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

[] decorsi 10 giorni dalla data d'inizio della pubblicazione.

[x] perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, 2° comma L.R. n. 44/91).

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Patrizia RAPPÀ

Dalla Residenza Municipale, li

Copia della presente deliberazione deve essere trasmessa per quanto di competenza/per conoscenza, ai seguenti uffici:

<input type="checkbox"/> Segretario	<input checked="" type="checkbox"/> R. 3° Settore	<input checked="" type="checkbox"/> R. 7° Settore	<input checked="" type="checkbox"/> Uff. Personale	<input type="checkbox"/> Sindaco
<input type="checkbox"/> Segreteria	<input checked="" type="checkbox"/> R. 4° Settore	<input type="checkbox"/> Uff. Stipendi	<input type="checkbox"/> Uff. Previdenza	<input checked="" type="checkbox"/> Albo
<input checked="" type="checkbox"/> R.1° Settore	<input checked="" type="checkbox"/> R. 5° Settore	<input type="checkbox"/> Servizi Sociali	<input type="checkbox"/> Elettorale	<input checked="" type="checkbox"/> Sito Web
<input checked="" type="checkbox"/> R.2° Settore	<input checked="" type="checkbox"/> R. 6° Settore	<input type="checkbox"/> Ass. Sociale	<input type="checkbox"/> Economo	<input type="checkbox"/>

Notificata a :

1. 2.