Consiglio Permanente degli Enti Locali
STRUTTURA OPERATIVA DELLA
CONFERENZA DEI RESPONSABILI
presso il servizio associato della bassa valle
Pont-Saint-Martin
11026 via Baraing, n. 1
Tel. n. 0125 80 71 17
Fax n. 0125 80 78 38
PEC: protocollo@pec.sportellounico.vda.it
www.sportellounico.vda.it

Sportello Unico degli Enti Locali
Vallée d'Aoste

Protocollo e data indicati nel messaggio di posta elettronica certificata

Responsabile del procedimento: Dario Gianotti

Responsabile dell'istruttoria: Sylvie Belfrond

Alle **Unités des Communes valdôtaines**

e p.c. al **Consiglio permanente degli Enti locali della Valle d'Aosta**

al **dirigente della Struttura di Sportello unico del Comune di Aosta**

al **dirigente del Servizio associato dell'"alta valle" dello Sportello unico**

OGGETTO: **programmazione del fabbisogno del personale e adeguamento della dotazione organica delle Unités des Communes valdôtaines finalizzata all'attuazione della nuova gestione associata dello Sportello Unico degli Enti locali (SUEL), così prevista dalla convenzione in corso di approvazione. Considerazioni sul quadro normativo di riferimento e informazioni per l'adozione degli occorrenti provvedimenti.**

Considerato che la convenzione tra le Unités des Communes valdôtaines Walser, Mont-Rose, Évançon, Mont-Cervin, Mont-Émilius, Grand-Combin, Grand-Paradis, Valdigne – Mont-Blanc, il Comune di Aosta, il Consiglio permanente degli Enti locali e il Consorzio degli Enti locali della Valle d'Aosta per l'esercizio in forma associata delle funzioni e dei servizi in materia di sportello unico degli enti locali (SUEL), il cui iter di approvazione è completato, prevede, fra l'altro:

- la costituzione di un unico servizio associato per l'intero territorio regionale, con l'individuazione degli Enti responsabili della gestione;
- l'articolazione in nove punti specializzati dell'attività di front office;
- a valle dell'approvazione della convenzione**, le variazioni, laddove necessario, delle piante organiche degli enti associati per ospitare sia il personale di back office e per il coordinamento, che il personale dei nuovi front office**;

e, in particolare, in tema dotazione organica, all'articolo 16 *"Dotazione di personale"*:

- al comma primo, che "*La dotazione organica del servizio associato è costituita alla data della stipulazione della presente convenzione da quella già prevista per l'attività degli attuali Servizi associati di Sportello unico e in materia di radiotelecomunicazioni dell'alta e della bassa valle, del Servizio del Comune di Aosta e dell'attuale Struttura di coordinamento, come indicato nell'allegato B "Organigramma Strutture operative e di coordinamento" relativo agli uffici di:*
    - *back office in materia di esercizio delle attività produttive;*
    - *back office in materia di edilizia, di interventi sul territorio e di ambiente;*
    - *back office e front office in materia di radiotelecomunicazioni;*
    - *amministrazione servizi generale;*

- *programmazione e controllo delle attività"*;

- al comma secondo, che *"**Il trasferimento del personale di cui all'allegato B non ancora collocato nelle piante organiche degli Enti convenzionati dovrà attuarsi verso le rispettive Unités responsabili della gestione entro 90 giorni dalla stipulazione della presente convenzione. Le stesse Unitès provvederanno, in tal senso, all'adeguamento delle proprie piante organiche**"*;
- al comma terzo, che *"La dotazione organica, così come dall'allegato C "Organigramma front office", per quanto concerne:*
  - *l'ufficio di front office per l'edilizia, gli interventi sul territorio e l'ambiente per la "Struttura operativa per l'alta valle" presso l'Unité Grand-Combin;*
  - *i quattro uffici di front office per l'esercizio delle attività produttive per la "Struttura operativa per l'alta valle" presso le Unités Grand-Combin, Mont-Emilius, Grand-Paradis e Valdigne – Mont-Blanc;*
  - *l'ufficio di front office per l'edilizia, gli interventi sul territorio e l'ambiente per la "Struttura operativa per la bassa valle" presso l'Unités Mont-Rose;*
  - *i quattro uffici di front office per l'esercizio delle attività produttive per la "Struttura operativa per la bassa valle" presso le Unités Walser, Mont-Rose, Évançon e Mont-Cervin;*

  *sarà assicurata con **il trasferimento delle funzioni e del personale dai Comuni verso le Unités ospitanti gli uffici, la cui procedura dovrà essere avviata entro 90 giorni dalla stipulazione della presente convenzione. Le stesse Unitès provvederanno, in tal senso, all'adeguamento delle proprie piante organiche**"*;

dando seguito all'adozione, in proposito, della deliberazione del Comitato esecutivo del Consiglio permanente degli Enti locali n. 22/2016 del 14 giugno u.s., avente ad oggetto *"Approvazione dei criteri per la determinazione della misura della spesa di personale riferibile pro quota agli enti locali per l'attuazione delle previsioni di cui all'articolo 16 della convenzione per l'esercizio in forma associata delle funzioni e dei servizi in materia di sportello unico degli enti locali (SUEL)"*, siamo con la presente - congiuntamente alla sua trasmissione e onde consentire alle Unités des Communes valdôtaines di dare attuazione alle richiamate previsioni della convenzione relative alla dotazione organica, nel rispetto delle disposizioni normative in materia di personale e di contenimento della spesa pubblica - **a fornire gli elementi di conoscenza utili alla valutazione congiunta, a livello dell'ambito della gestione, del fabbisogno di personale e alla dimostrazione del risparmio della spesa complessiva per il personale della gestione associata, alla luce delle scelte organizzative adottate, rispetto alle precedenti**.

Come postosi in evidenza nel confronto tra gli operatori del settore a seguito della sua emanazione, la normativa in tema di personale approvata con la legge finanziaria regionale per l'anno **2016 risulta più generica rispetto a quella prevista per l'anno 2015**, anche se più impegnativa sotto il profilo programmatorio. Infatti, l'articolo 2 *"Disposizioni in materia di contenimento della spesa per il personale"* della legge regionale 11 dicembre 2015, n. 19 "*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta (Legge finanziaria per gli anni 2016/2018). Modificazioni di leggi regionali*", con riferimento all'anno 2016, **non prevede per gli enti locali divieti generalizzati** (salvo quelli legati alle sanzioni previste in caso di sforamento del patto di stabilità) e limitazioni specifiche in materia di assunzioni, ma conferma la disposizione già contenuta nella legge finanziaria per l'anno 2015 (articolo 10 *"Concorso degli enti locali al riequilibrio della finanza pubblica"*, comma secondo, della legge regionale 19 dicembre 2014, n. 13 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta (Legge finanziaria per gli anni 2015/2017). Modificazioni di leggi regionali"*, stabilendo la necessità che gli stessi assicurino, mediante l'esercizio associato delle funzioni e dei servizi comunali, con le forme e le modalità di cui alla 5 agosto 2014, n. 6 *"Nuova disciplina dell'esercizio associato di funzioni e servizi comunali e soppressione delle Comunità montane"*, **progressivi risparmi sulla spesa del personale** (senza distinzioni tra personale a tempo indeterminato e determinato), attraverso specifiche misure di razionalizzazione dei sistemi organizzativi e la rigorosa programmazione dei fabbisogni di risorse umane.

Non viene quindi più introdotta una deroga "*transitoria" ed eccezionale alle facoltà assunzionali"*, finalizzata a ***"cristallizzare la struttura burocratica (nel comparto risorse umane)"*** tale da porre un divieto assoluto alla crescita del contingente di personale **per il quale nessun rilievo può assumere la particolarità correlata agli ingressi effettuati in mobilità da altri enti** (così come da tesi sostenuta nel parere della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti per Lombardia n. 417 dell'11 settembre 2012).

Il divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato, disposto dalle precedenti leggi finanziarie, risultava infatti sorretto **non solo da ragioni strettamente finanziarie di contenimento della spesa, ma**

anche dall'esigenza di fissare il numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso ogni singolo ente locale (Comune, Comunità montana, B.I.M., Associazione dei Comuni) *"sino alla completa definizione delle funzioni comunali da esercitare in forma associata e dei relativi fabbisogni di personale"*, anche al fine di **evitare che si verificassero una volta concluso il processo associativo, situazioni di esuberi di personale in determinati ambiti territoriali**.

La gestione associata infatti, reggendosi sui principi quali l'economicità, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, si prefigge oltre al miglioramento della qualità delle prestazioni e dei servizi erogati, l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse-finanziarie, umane e strumentali, al fine, fra l'altro, di:

- qualificare e ammodernare i servizi offerti dalle singole amministrazioni comunali, assicurandone una distribuzione adeguata sul territorio;
- assicurare l'economicità dei servizi associati attraverso una gestione integrata, efficace ed efficiente degli stessi ed una riduzione complessiva degli oneri organizzativi e finanziari;
- valorizzare e sviluppare le professionalità attraverso innovative ed adeguate politiche di formazione, aggiornamento e responsabilizzazione del personale;

e può determinare quindi, nel riconsiderare le modalità di gestione delle funzioni e dei servizi comunali, una graduale riduzione del personale complessivo degli enti locali.

Nell'affrontare quindi il tema della gestione associata delle funzioni e dei servizi comunali si pone, fra le altre, la questione di come applicare le disposizioni in tema di personale, così come recentemente aggiornate.

Orbene, occorre a questo punto evidenziare, con riferimento all'intero quadro normativo vigente che è stato significativamente modificato negli ultimi anni, in particolare a seguito del processo degli enti locali avviato con la legge regionale 5 agosto 2014, n. 6 *"Nuova disciplina dell'esercizio associato di funzioni e servizi comunali e soppressione delle Comunità montane"*, pena l'impossibilità, altrimenti, della sua inconciliabilità con i processi riorganizzativi da attuarsi, il fatto che, nel caso di una gestione associata che riguardi più Comuni o Unités, **ogni valutazione riguardante l'individuazione del fabbisogno di personale** ai sensi dell'articolo 2 *"Individuazione del fabbisogno"* del regolamento regionale 12 febbraio 2013, n. 1 *"Nuove disposizioni sull'accesso, sulle modalità e sui criteri per l'assunzione del personale dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione del regolamento regionale 11 dicembre 1996, n. 6"*, **non possa che essere effettuata, congiuntamente, a livello dell'ambito della gestione** (quindi non dalla singola Unité o dal singolo Comune).

In contrasto con la chiara volontà del legislatore di promuovere la gestione associata, infatti, **qualora le valutazioni fossero condotte a livello del singolo ente, risulterebbe, di fatto, precluso l'avvio di qualsiasi nuova struttura stabile per la gestione associata, che necessariamente abbisogna dell'apporto del personale qualificato per il suo esercizio presso l'ente deputato alla gestione**, che opererà in vece del personale prima allocato negli enti destinatari del servizio (e potrebbe auspicabilmente essere lo stesso o parte di questo ricollocato in una nuova e più specializzata struttura).

Posto quindi che:

- la programmazione del fabbisogno di personale rappresenta un elemento imprescindibile e tra gli adempimenti la cui mancanza impedisce all'ente, oltre all'assunzione di nuovo personale, il necessario presupposto di legittimità anche per il ricorso a procedure di mobilità;
- che la programmazione stessa costituisce un momento chiave per il funzionamento degli enti locali, da riorganizzare nel segno di una maggiore funzionalità, coniugando la politica delle risorse umane nella pubblica amministrazione con i vincoli sempre più gravosi derivanti dalle ragioni di finanza pubblica, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

nel momento in cui le Unités responsabili della gestione dello Sportello unico degli Enti locali attuano la gestione associata e si trovano nella condizione di dover procedere alla ricognizione del fabbisogno di personale e alla variazione delle proprie dotazioni organiche, alla luce di quanto previsto, in tema, dal quadro normativo di riferimento dovranno, quindi, dimostrare un risparmio sulla spesa complessiva della gestione associata alla luce delle scelte organizzative adottate.

Ancora da segnalare che, in linea generale, per quanto concerne lo Sportello unico delle Attività Produttive (SUAP), servizio attivato secondo specifiche disposizioni normative che ne hanno reso obbligatoria l'istituzione e la gestione in forma associata, il fatto che:

- le ragioni di finanza pubblica debbano essere conciliate con l'obbligatorietà di dare un'adeguata funzionalità ai servizi;
- siano previste funzioni in precedenza non esercitate dagli enti associati;
- sia previsto un graduale aumento delle funzioni affidate;

potrebbe portare a ritenere incoerenti previsioni normative aventi quale obiettivo la mera riduzione della spesa di personale, potendosi in extrema ratio intendere derogabile il principio di riduzione della spesa, a fronte delle nuove competenze previste e nell'impossibilità, per taluni aspetti, per di più, di comparare diverse possibili soluzioni a disposizione sulla base del rapporto tra costi e benefici.

Al di là di queste ultime considerazioni, a nostro avviso comunque rilevanti, elemento determinante per le valutazioni da condursi in tema di programmazione del fabbisogno di personale, nel caso specifico della sua declinazione in Valle d'Aosta quale Sportello unico degli Enti locali, è rappresentato dal fatto che la nuova organizzazione, di cui alla convenzione approvata, prevede una riduzione del costo complessivo del personale, così come meglio evidenziato nell'allegata tabella *"COSTI DEL PERSONALE SUEL – Raffronto tra la situazione attuale e quella a regime"*, approvata con la già richiamata deliberazione del Comitato esecutivo del Consiglio permanente degli Enti locali n. 22/2016 del 14 giugno 2016, dalla quale si evince che la spesa complessiva per il personale prevista ammonti euro 2.046.201,80 rispetto all'attuale di euro 2.064.625,16.

Detta convenzione prevede, infatti:

- misure di razionalizzazione organizzativa, come si evince dalle previsioni degli articoli 9 *"Modalità organizzative del Servizio associato"* , 10 *"Sedi del Servizio associato"* e 16 *"Dotazione di personale"* e dagli allegati citati all'interno dei medesimi articoli (A *"Il modello organizzativo"*, B.1 *"Organigramma della Struttura operativa alta Valle"*, B.2 *"Organigramma della Struttura operativa bassa Valle"*, B.3 *"Organigramma della Struttura di coordinamento"* e B.4 *"Organigramma front office"*);
- si ribadisce, **una riduzione di unità di personale addetto**, conseguente, in particolare, all'attivazione di front-office solo a livello di Unités e non più in ogni singolo Comune, al fine di migliorare l'efficienza e la qualità del servizio offerto agli imprenditori e di ridurre i costi, individuando quale ambito territoriale ottimale, al fine di valutare la gestione del personale in argomento, quello coincidente con quello di competenza degli Enti convenzionati che copre l'intero territorio regionale, in quanto l'esercizio delle funzioni e dei servizi relativi allo Sportello unico degli enti locali è affidato sì alle Unités medesime, ma il servizio è unico su tutto il territorio valdostano.

I costi sostenuti attualmente dalle Amministrazioni comunali con i trasferimenti senza vincolo settoriale di destinazione di cui alla legge regionale 20 novembre 1995, n. 48 *"Interventi regionali in materia di finanza locale"* ammontano infatti oggi a euro 1.002.475,74, valutati considerando l'impiego attuale di n. 28,04[1] unità di personale equivalente per i costi tabellari meno gravosi (e ciò in via prudenziale) riferiti alle categorie ed alle posizioni contrattuali interessate (C2).

Le previsioni, in tema di riorganizzazione integrata delle strutture di Sportello previste in convenzione, determinano, in particolare un'ipotesi di spesa per il personale di front office valutato, considerando l'impiego di n. 19 unità di personale effettivo e i costi tabellari più gravosi (e ciò, ancora, in via prudenziale) riferiti alle categorie ed alle posizioni contrattuali interessate (n. 2 D e n. 17 C2) di € 735.963,73.

Tali riduzioni di costo assorbono quindi le spese occorrenti alla stabilizzazione e all'integrazione del personale di back office e della struttura di coordinamento (incremento di spesa di euro 248.088,65 considerando, anche questo caso, i costi tabellari più gravosi per le posizioni contrattuali interessate (n. 4 D e n. 4 C2).

È quindi evidente come la gestione associata, così come prefigurata, determini le condizioni per un risparmio sulla spesa del personale, e risulti quindi possibile alle Unités interessate procedere alla conseguente ricognizione del fabbisogno occorrente e alla variazione delle proprie dotazioni organiche e questo a fronte anche di un miglioramento della qualità e della quantità dei servizi offerti.

[1] I dati relativi al personale comunale dedicato ad attività proprie del SUEL sono desunti dalla *"Mappatura del personale degli enti locali"* effettuata dal CELVA nel periodo gennaio – marzo 2011 e dalle successive elaborazioni effettuate sulla base dei dati di benchmarking forniti dal Dipartimento regionale Enti Locali per l'adozione della deliberazione del CPEL n. 35 del 18 settembre 2012, ridefiniti ed approvati, in ultimo, dalla deliberazione del CPEL n. 22/2016 del 14 giugno 2016.

L'attivazione dei **nuovi front office e il rinforzo delle strutture di back office** comporterà infatti **la specializzazione del servizio di accoglienza all'impresa e la progressiva presa in carico, da parte dello Sportello di tutti i procedimenti legati alle attività produttive**.

Fermo quanto in precedenza esposto va a questo punto evidenziato che la valutazione cumulata della spesa di personale degli enti interessati dall'associazione comporta, al fine del suo effettivo contenimento che di essa debbano tener conto anche i Comuni che a regime non sosterranno più direttamente costi diretti, ma che beneficeranno dei servizi della gestione associata da parte delle Unités.

Ne consegue quindi che i Comuni dovranno considerare nelle loro prossime valutazioni in tema di costo di personale, in quota parte, il costo del personale che per essi opera e per il quale le Unités hanno previsto ex novo la presenza in dotazione organica per dare attuazione alle previsioni della nuova convenzione per la gestione associata dello Sportello unico.

Le quote parti sono indicate nell'allegata tabella *"RIPARTO DEL COSTO DI PERSONALE INDIVIDUATO NELLA RICOGNIZIONE DI FABBISOGNO DELLE UNITÉS PER DARE ATTUAZIONE ALLA NUOVA CONVENZIONE (2016) PER LA GESTIONE ASSOCIATA DEL SUEL"*, così come anch'essa approvata dalla deliberazione del Comitato esecutivo del Consiglio permanente degli Enti locali n. 22/2016 del 14 giugno 2016

Coerentemente con tutte i riparti di spesa finora concretamente attuati in tema di gestione associata dello Sportello unico esse sono stati determinate (punto 7 della deliberazione del CPEL n. 22/2016) in base ai parametri applicati per l'assegnazione dei trasferimenti senza vincolo settoriale di destinazione di cui alla legge regionale 48/1995.

Pur considerando anche in questo caso, come in occasione di processi di riordino o di trasferimento di funzioni all'interno di un disegno generale improntato alla "sussidiarietà" siano, in generale, difficilmente conseguibili riduzioni di spesa, occorrerà, pertanto eventualmente, motivare adeguatamente ogni decisione che possa pregiudicare il processo di riduzione della spesa, conciliando le ragioni di finanza pubblica con l'esigenza di dare un'adeguata funzionalità dei servizi, nell'ambito del progressivo aumento delle funzioni affidate agli enti locali.

Si ricorda inoltre che, nel caso delle mobilità verso le strutture di back office del servizio associato di Sportello unico degli Enti locali, non è poi irrilevante il fatto che la procedura per la selezione del personale sia già stata esperita nell'anno 2014 e che, in particolare, le risorse umane inserite in graduatoria, che hanno iniziato, sin dai primi mesi dell'anno 2015 a prestare servizio presso lo Sportello, in forza delle convenzioni stipulate tra l'Unité di riferimento e i singoli Enti locali di provenienza, abbiano seguito un percorso formativo che ha comportato una valorizzazione dei ruoli professionali, dando alle stesse la possibilità di incrementare un portafoglio di competenze, che rimarrà in loro possesso, rappresentando un investimento che, qualora non si dovesse addivenire al definitivo trasferimento, sarebbe vanificato. Non solo, ma allorché si dovesse concretizzare detta ipotesi, si dovrebbe nuovamente reinvestire su altre risorse umane, in contrato con i principi di efficienza ed economicità sino ad oggi applicati.

Da ultimo, occorre evidenziare come quanto in precedenza esposto in tema di espletamento delle verifiche in argomento, trovi costante conforto nei pronunciamenti, in proposito, della Corte dei conti con riferimento alle corrispondenti disposizione del quadro normativo nazionale, in particolare è di interesse segnalare:

- quanto espresso dalla sezione Autonomie (deliberazione n. 8/2011), la quale ha stabilito che ***"il contenimento dei costi del personale dei Comuni debba essere valutato sotto il profilo sostanziale, sommando alla spesa di personale propria la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei comuni****. Soluzione che consente di affermare che la finalità perseguita dal legislatore in materia di contenimento della spesa di personale debba essere realizzata anche in ipotesi di gestione di servizi comunali da parte di Unioni di comuni, rappresentando che una diversa soluzione potrebbe aprire varchi di elusione di rigorosi vincoli di legge. In tale ottica emerge una considerazione sostanziale della spesa di personale, secondo la quale la disciplina vincolistica in tale materia non può incidere solo per il personale alle dirette dipendenze dell'ente, ma anche per quello che svolge la propria attività al di fuori dello stesso e, comunque, per tutte le forme di esternalizzazione"*. E ancora che *"La stessa amministrazione, al fine di rendere correttamente le certificazioni e attestazioni relative al rispetto dei parametri di spesa per il personale previsto dalla vigente normativa, dovrà conteggiare la quota parte di spesa di personale dell'Unione che sia riferibile al Comune stesso. Allo scopo dovrà reperire ed adottare idonei criteri per determinare la misura della spesa di personale propria dell'Unione che sia riferibile pro quota al Comune*"*;*

- la pronuncia della sezione Lombardia, n. 237/2014, con la quale si dà atto del principio interpretativo secondo cui *"**la quota parte di spesa di personale dell'unione, riferibile al comune che vi partecipa, deve essere imputata a quest'ultimo ai fini del rispetto del limite di cui al c. 557 della legge n. 296/2006**"* **(richiamando in proposito la sopracitata deliberazione della Sezione Autonomie n. 8/2011)**. La medesima Sezione regionale, con riguardo alla spesa di personale di un consorzio di comuni rileva come la base di calcolo **deve tenere conto dei vari sistemi organizzativi nei quali si articola l'amministrazione pubblica**;
- il parere n. 313/2015, della sezione Lombardia: *"il fatto che la legge di stabilità dello Stato per il 2015, con il comma 450 ha introdotto il comma 31-quinquies all'articolo 14 del D.L. n. 78/2010, disponendo che "**nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata**". La suddetta novella può ritenersi una disposizione di favore che, con il fine di incentivare ulteriormente l'esercizio delle funzioni mediante unione o convenzione, consente al singolo comune di compensare le eventuali maggiori spese sostenute per il personale alle proprie dipendenze che svolge funzioni a vantaggio degli altri comuni, con i risparmi di spesa derivanti dal mancato impiego di personale per l'esercizio di altre funzioni associate assicurate dal personale dell'unione o a carico degli altri enti convenzionati*".

Nella speranza di aver fornito alcuni elementi generali utili ai fini della verifica della sussistenza delle condizioni per dar corso alle previsioni, in tema di personale, della nuova convenzione per la gestione associata dello Sportello unico degli Enti locali, restiamo a disposizione per ogni conseguente informazione e chiarimento di dettaglio in proposito.

Segnaliamo, infine, che, con successiva apposita comunicazione, invieremo notizie in merito alle categorie e alle posizioni contrattuali specificatamente previste per il personale dei front office associati.

Con l'occasione, porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Il responsabile politico del dipartimento
"Servizio idrico, innovazione e semplificazione"
del Consiglio permanente degli Enti locali
(Giovanni Barocco)
Documento firmato digitalmente

Il coordinatore della Conferenza
dei responsabili dello Sportello unico
(Dario Gianotti)
Documento firmato digitalmente

Allegati:

1. deliberazione del comitato esecutivo del Consiglio permanente degli Enti locali n. 22/2016 del 14 giugno 2016 e relativi allegati:
    a. tabella denominata *"IL PERSONALE DEDICATO AL SUEL".*
    b. tabella denominata *"COSTI DEL PERSONALE SUEL – Raffronto tra la situazione attuale e quella a regime"*;
    c. tabella denominata *"RIPARTO DEL COSTO DI PERSONALE INDIVIDUATO NELLA RICOGNIZIONE DI FABBISOGNO DELLE UNITÉS PER DARE ATTUAZIONE ALLA NUOVA CONVENZIONE (2016) PER LA GESTIONE ASSOCIATA DEL SUEL".*