

COMUNE DI GIOIA TAURO
STRALCIO PIAO 2023/2025
SEZIONE - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
La consistenza del personale dipendente del Comune di Gioia Tauro risultante nel prospetto riepilogativo di seguito riportato fornisce la rappresentazione dei dati aggiornati al 15.10.2023. Nella redazione del prospetto de quo, rispetto ai dati risultanti al 31.12.2022, si è tenuto conto delle modifiche intervenute nel corso del 2023, e in particolare delle seguenti assunzioni: a. assunzione a tempo indeterminato e parziale (18 ore/sett.) di n. 1 unità di personale, dell'Area <i>Funzionari e dell' E.Q.</i>, profilo professionale <i>Specialista in attività tecniche</i>; b. assunzione a tempo indeterminato e pieno (36 ore/sett.) di n. 1 unità di personale, dell'Area <i>Funzionari e dell' E.Q.</i>, profilo professionale <i>Specialista in attività tecniche</i>; c. cessazione per dimissioni di n. 1 unità di personale, dell'Area <i>Istruttori</i>, profilo professionale <i>Istruttore tecnico</i> (cessazione correlata all'assunzione di cui al punto b.); d. assunzione a tempo indeterminato e pieno (36 ore/sett.) di n. 1 unità di personale, dell'Area <i>Funzionari e dell' E.Q.</i>, profilo professionale <i>Assistente sociale</i> (stabilizzazione per il tramite dell'ATO Sociale Rosarno in ossequio agli obiettivi fissati dall'Ambito); e. assunzione a tempo indeterminato e parziale (15,45 ore/sett.) di n. 1 unità di personale, dell'Area <i>Funzionari e dell' E.Q.</i>, profilo professionale <i>Assistente sociale</i> (stabilizzazione per il tramite dell'ATO Sociale Rosarno in ossequio agli obiettivi fissati dall'Ambito); f. trasformazione da tempo parziale a tempo pieno (36 ore/sett.) di n. 1 unità di personale, dell'Area <i>Funzionari e dell' E.Q.</i>, profilo professionale <i>Assistente sociale</i> (unità assunta mediante stabilizzazione di cui al punto "e" per il tramite dell'ATO Sociale Rosarno in ossequio agli obiettivi fissati dall'Ambito). Si è altresì tenuto conto della cessazione intervenuta <i>medio tempore</i> per collocamento a riposto di n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e parziale appartenente all'Area degli <i>Operatori esperti</i> (ex Cat. B).

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO GENERALE
COMPOSIZIONE PERSONALE DIPENDENTE
(al 15.10.2023)**

AREA ex art. 12 CCNL F.L. del 16.11. 2022	POSTI COPERTI				TOTALE
	TEMPO INDET.		TEMPO DETERMINATO		
	PIENO	PARZIALE	PIENO	PARZIALE	
Funzionari ed E.Q.	5	2	1	4	12
Istruttori	15	7	0	4	26
Operatori esperti	13	48	0	0	61
Operatori	10	18	0	0	28
TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO					127
Dipendenti sospesi (n. 2 Funzionari e E.Q. a t. pieno e ind.)					2
Dipendenti in aspettativa (n. 1 Istruttore a t. pieno e ind.)					1
Dipendenti in aspettativa (n. 1 Operatore esperto a t. parziale e ind.)					1
Dipendenti in aspettativa (n. 1 Operatore a t. parziale e ind.)					1
TOTALE DIPENDENTI					132

* Presso l'Ente (Settore V) sono utilizzati n. 13 lavoratori ex L.R. n. 13-2016

3.3.2. La capacità assunzionale dell'amministrazione

Il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 per l'anno 2023 è stato definito con **determina del Responsabile del Settore II - Economico - Finanziario n. 724 del 12.10.2023**, che viene allegata al presente documento **sub A1 e A2** e ai cui contenuti si rinvia.

Pertanto, nel rinviare per gli elementi di dettaglio alla predetta determinazione, si ritiene opportuno rappresentare sinteticamente in questa sede che, per come nella stessa accertato:

- a. ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2023 al Comune di Gioia Tauro è pari al 24,78%, come verificabile dal prospetto allegato alla citata determinazione;
- b. tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020 (pari al 27%);
- c. il tetto massimo della spesa di personale destinabile ad assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2023 è pari a € 3.221.720,36.

3.3.3. La programmazione delle cessazioni dal servizio.

Come anticipato al paragrafo 3.3.1., nel corso del 2023 è intervenuta una cessazione per collocamento a riposo di n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e parziale appartenente all'Area degli Operatori esperti (ex Cat. B).

Sulla scorta delle analisi condotte dall'Ufficio Personale (v. nota prot. 27237 del 16.10.2023), nel biennio 2023/2024 sono inoltre previste ulteriori n. 7 cessazioni per collocamento a riposo, per come precisato nel prospetto che segue:

ANNO	COGNOME e NOME	AREA	T.P./P.T. (ore)	DATA CESSAZIONE	TOTALE
2023	BELFIORE Rocco	Istruttori/C	T.P.	31.10.2023	4
	BUDA Rocco	Operatori esperti/B	T.P.	31.10.2023	
	BRUZZI' Serafino	Operatori/A	T.P.	31.12.2023	
	CARUSO Giovanni	Operatori esperti/B	P.T. (23,08 *)	31.12.2023	
2024	TRIPODI Francesco	Operatori esperti/B	P.T. (23,08 *)	30.04.2024	3
	PINNIZZOTTO Rocco	Operatori esperti/B	T.P.	31.05.2024	
	CORIGLIANO Giuseppe	Operatori esperti/B	P.T. (23,08)	30.09.2024	

* Integrazione oraria temporanea a 30 ore.

3.3.4. La strategia di copertura del fabbisogno

La programmazione dei fabbisogni del personale 2023

Con deliberazione n. 221 del 09.12.2022, recante *"Rimodulazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 - Piano occupazionale per l'anno 2022"*, la Giunta comunale è intervenuta sullo strumento di programmazione dei fabbisogni del personale adottato con precedente deliberazione n. 6 del 12/01/2022 al fine di adattarlo alle sopravvenute esigenze funzionali dell'Ente.

Tale deliberazione, approvata a ridosso del nuovo anno, nel definire il piano annuale delle assunzioni 2022, ha inteso definire anche il **piano occupazionale per l'anno 2023**, prevedendo che *"fino all'adozione del nuovo programma del fabbisogno del personale 2023/2025 correlato ai dati del consuntivo 2022, ovvero fino alla rimodulazione dello stesso in base ad eventuali sopravvenute esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, le procedure assunzionali programmate nel Piano annuale delle assunzioni 2022 e non perfezionate entro il 31 dicembre con la stipulazione del relativo contratto individuale di lavoro si intendono riproposte nel 2023, fino a conclusione delle stesse"*.

Il Piano occupazionale per l'anno 2023 per come definito nella richiamata deliberazione n. 221 del 09.12.2022, è stato interessato, in corso d'anno, da diversi interventi di integrazione e modifiche, resisi nel frattempo necessari al fine rispondere a specifiche esigenze organizzative e ad

assicurare la funzionalità dei servizi indispensabili dell'Ente.

In particolare, in materia di assunzione a tempo indeterminato, è stata adottata la deliberazione della G.C. n. 32 del 22.03.2023, recante *"Adozione Stralcio PIAO 2023/2025 - Sez. Programma Fabbisogno del Personale 2023 - Stabilizzazione assistenti sociali dipendenti a T.D. dell'A.T.S. Rosarno"*.

Ben più numerosi sono risultati i provvedimenti adottati nella gestione dei rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, TUEL (proroghe, nuove selezioni, rimodulazioni dell'orario di lavoro), mediante i quali l'Ente copre attualmente 4 posizioni organizzative onde assicurarne la funzionalità.

Inoltre, con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 30.06.2023, recante *"Integrazione oraria temporanea personale Uffici diversi. Determinazioni"*, si è provveduto a disporre l'integrazione oraria (fino al raggiungimento di n. 30 ore settimanali) di dipendenti la cui prestazione lavorativa risulta indispensabile al fine di garantire la funzionalità degli Uffici e dei servizi indispensabili dell'Ente (quali il servizio nettezza urbana ed il trasporto scuolabus e sociale).

Gli indirizzi strategici contenuti nel D.U.P. 2023/2025

L'analisi della struttura organizzativa dell'Ente e della composizione del personale dipendente ha consentito di far emergere alcune significative criticità correlate per un verso alla presenza prevalente di dipendenti inquadrati nelle Aree degli *Operatori* e degli *Operatori esperti* rispetto al complesso del personale in servizio, e per altro verso al limitato numero di figure inquadrare nei profili richiedenti maggiore qualificazione professionale, e segnatamente nell'Area dei Funzionari e della E.Q.

Valutazioni, queste, che risultano coerenti con quelle poste a fondamento degli indirizzi relativi alla programmazione del fabbisogno del personale contenuti nel DUP 2023/2025.

Al riguardo, in particolare, nel Documento Unico di Programmazione 2023/2025 approvato con deliberazione n. 26 del 25.09.2023, l'Amministrazione ha individuato come obiettivi strategici *"la copertura di tutte le figure apicali dei Settori nei quali si articola l'organizzazione dell'Ente, mediante l'immissione in ruolo a tempo indeterminato delle relative unità di personale da selezionare mediante concorso pubblico, mobilità o utilizzo di graduatoria di altri enti, onde superare la non più sostenibile condizione di precarietà che connota da anni tali posizioni nevralgiche per la corretta implementazione delle funzioni e dei servizi di competenza"*.

Nel richiamato Documento Unico di Programmazione, inoltre, si è stabilito che *"contestualmente, la programmazione del fabbisogno dovrà farsi carico di prevedere adeguate forme di valorizzazione del personale dipendente, in base a rigorosi criteri di merito e sulla scorta dell'impegno lavorativo profuso, e che sia in possesso di adeguata professionalità ed esperienza e si sia segnalato per impegno e dedizione al lavoro"*.

Le misure straordinarie di risanamento ex art. 268, comma 2, TUEL e la loro ricaduta sulla programmazione dei fabbisogni del personale.

Per come chiarito con deliberazione del Consiglio comunale n. 24 del 25.09.2023, recante *"Misure straordinarie di risanamento ex art. 268, c. 2, TUEL - Recepimento determinazioni G.C. n. 113-2023"*, l'Ente presenta una difficile condizione economico-finanziaria tale da aver reso necessario l'attivazione dello straordinario percorso di risanamento previsto dall'art. 268, comma 2, TUEL.

In tale contesto l'Ente è stato chiamato a definire - e, successivamente, ad implementare - delle

misure straordinarie di risanamento che dovranno essere avallate e formalmente stabilite con decreto del Ministro dell'Interno, per il ripiano del disavanzo di amministrazione, da realizzare in un arco temporale pari a venti anni.

In particolare, per gli aspetti di incidenza in materia di gestione del personale, nell'ambito delle linee d'azione fissate a tal fine dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL) nella seduta del 25.07.2023, il Comune sarà chiamato ad orientare la sua azione in funzione - fra l'altro - dei seguenti obiettivi:

- riorganizzazione e snellimento della struttura amministrativa, ai fini prioritari di ottenere una riduzione significativa degli uffici di livello dirigenziale e delle dotazioni organiche, nonché dei contingenti di personale assegnati ad attività strumentali e di potenziare gli uffici coinvolti nell'utilizzo dei fondi del PNRR e del fondo complementare e nell'attività di accertamento e riscossione delle entrate;
- riordino degli uffici e organismi, al fine di eliminare duplicazioni o sovrapposizioni di strutture o funzioni;
- rafforzamento della gestione unitaria dei servizi strumentali attraverso la costituzione di uffici comuni;
- contenimento della spesa del personale in servizio, ivi incluse le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, in misura proporzionale alla effettiva riduzione delle dotazioni organiche, al netto delle spese per i rinnovi contrattuali.

Nell'ambito delle misure proposte dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali nella seduta del 25.07.2023 ai sensi dell'articolo 268, comma 2, TUEL, l'Ente ha già sviluppato e sottoposto (14.09.2023) una prima ipotesi di interventi di risanamento finanziario al Ministero dell'Interno, di cui al momento si attende riscontro.

In tale quadro, il **programma dei fabbisogni del personale 2023/2025 di cui alle schede allegate sub B1, B2 e B3**, è stato elaborato con l'obiettivo di poter conseguire il necessario bilanciamento tra le esigenze di razionalizzazione e di contenimento della spesa, e quelle, altrettanto pressanti, di potenziamento dei servizi comunali e, in particolare, degli uffici coinvolti nell'utilizzo dei fondi del PNRR e del fondo complementare e nell'attività di accertamento e riscossione delle entrate. Ciò nonostante, è evidente che la programmazione dei fabbisogni del personale *de qua* sarà suscettibile di pronta revisione, qualora dalle interlocuzioni con gli Uffici preposti del Ministero dell'interno emerga tale necessità.

Si dà atto che, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 16/11/2022, la Sottosezione di programmazione "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*", per quanto oggetto di relazione sindacale, è stata trasmessa alle OO.SS. ed alla RSU con nota prot. 27318/2023 del 16.10.2023.

Il rispetto del vincolo inerente alla spesa del personale ex art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006.

L'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/06 recita: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Il valore medio della spesa del triennio 2011/2013, sulla scorta delle attestazioni già presenti agli atti d'ufficio, ammonta ad **€ 3.685.837,51**, ed è ricavata dai valori annui di seguito riportati:

- Anno 2011: € 3.797.555,61;
- Anno 2012: € 3.640.129,25;
- Anno 2013: € 3.619.979,67.

Nell'ambito del programma dei fabbisogni del personale 2023/2025 allegato al presente documento, la previsione di spesa per il personale tiene conto dei citati vincoli disposti dall'art. 1, comma 557 - quater della Legge n. 296/06.

Ed infatti, sulla scorta dei dati forniti dal Settore II Economico-Finanziario, l'ammontare complessivo della spesa di personale per il triennio in esame*, tenendo conto delle assunzioni programmate è inferiore al valore medio della spesa anno 2011 – 2013, ed è la seguente:

Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
€ 2.893.582,70	€ 3.089.858,85	€ 3.089.858,85

* Al netto dell'incentivo alla stabilizzazione dei lavoratori ex LSU-LPU, contrattualizzati ed in servizio presso l'Ente, di € 1.386.000,00, in quanto spesa interamente eterofinanziata.

3.3.5. La formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane costituiscono sia un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione che uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

La rilevanza strategica che la formazione professionale assume nel più ampio contesto della gestione del personale si rileva ancor più significativa nel contesto organizzativo che attualmente contraddistingue il Comune di Gioia Tauro.

Ed infatti, accanto all'esigenza di incrementare il numero dei funzionari assunti a tempo indeterminato, onde consentire di superare l'attuale condizione di precarietà che caratterizza il livello organizzativo apicale, si avverte l'altrettanto pressante esigenza di sviluppare percorsi formativi volti a creare e/o potenziare le competenze necessarie ad una più efficace gestione delle funzioni e dei servizi comunali.

Nella prospettiva di offrire una risposta a tale esigenza, pur nei limiti delle limitate risorse disponibili a tal fine, nel corso del 2023 l'Amministrazione ha adottato la deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 16.08.2023, ad oggetto: *"Prosecuzione intervento formativo relativo alla "Gestione e riscossione delle entrate locali" ed implementazione azione formativa in materia "Gestione delle crisi finanziarie. Predisposizione dei documenti di programmazione e del piano di risanamento finanziario". Atto di indirizzo*".

Con detta deliberazione, la Giunta Comunale, tenuto conto degli indirizzi strategici formulati dall'Amministrazione, e sulla scorta delle interlocuzioni intercorse con i Responsabili dei Settori II - Economico Finanziario e VII - Tributi, ha proceduto alla ricognizione del fabbisogno formativo relativi a dette articolazioni organizzative per l'anno 2023;

In particolare, sulla scorta delle esigenze formative e funzionali emerse dalle interlocuzioni sopra evocate, con il richiamato atto deliberativo la Giunta Comunale ha ritenuto opportuno assicurare continuità all'intervento formativo compulsato con la precedente deliberazione di G.C. n. 171 del 15.09.2022 in materia di *"Gestione e riscossione delle entrate locali"*, nonché attivare uno specifico modulo formativo inerente alla *"Gestione delle crisi finanziarie. Predisposizione dei documenti di programmazione e del piano di risanamento finanziario"*, anche in considerazione delle peculiari ed indifferibili esigenze sorte in relazione alla predisposizione dei documenti di programmazione finanziaria e della contestuale adozione delle misure straordinarie di risanamento ex art. 268, comma 2, del TUEL proposte dalla COSFEL per il ripiano del disavanzo di amministrazione del Comune di Gioia Tauro, per come comunicato dalla Direzione Centrale della Finanza Locale del Ministero dell'Interno con nota prot. n. 21592/2023 del 09.08.2023;

Per il conseguimento delle finalità sopra rappresentate, con la prefata deliberazione n. 109 del 16.08.2023, Giunta Comunale ha impartito apposito atto di indirizzo al Responsabile del Settore I - *Affari Generali e Personale*, affinché provvedesse ad attivare due moduli formativi relativi agli ambiti funzionali sopra indicati, anche ricorrendo a metodologie innovative quali quelle previste dall'art. 49-ter, comma 4, del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018 (formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista, sia in aula che sul posto di lavoro, comunità di apprendimento, comunità di pratica), ovvero formazione *on the job* o in affiancamento, demandando allo stesso il compito di individuare, a tal fine, anche in continuità con gli incarichi precedentemente affidati, i docenti fra i funzionari o i dirigenti di enti locali di pari o superiore complessità organizzativa, che presentino una consolidata esperienza nei contenuti di cui alle progettate azioni formative, sia per ragioni di formazione universitaria e post universitaria sia in termini esperienziali legati al profilo ricoperto all'interno degli enti di appartenenza.

In esecuzione dell'indirizzo impartito con la citata deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 16.08.2023, con determina n. 554 del 17.08.2023, il Responsabile del Settore I - *Affari Generali e Personale* ha provveduto a conferire l'incarico di docenza preordinato all'implementazione dei due moduli formativi evocati a professionista in possesso di una consolidata esperienza nelle materie cui ineriscono le già citate azioni formative, sia per ragioni di formazione universitaria e post universitaria sia in termini esperienziali legati al profilo di livello dirigenziale ricoperto all'interno di diversi enti pubblici.

I due moduli formativi sono in corso.

Tanto premesso, in relazione agli specifici bisogni formativi rilevati all'interno dell'Ente, appare opportuno ribadire, in questa sede, la preferenza per l'implementazione - anche negli anni a seguire - di azioni formative nella modalità *on the job*.

Essa, infatti, stante la sua specifica connotazione pratico-operativa, appare la soluzione didattica più opportuna ed efficace, in quanto consente la partecipazione dei dipendenti all'attività formativa in loco e la conseguente condivisione, verifica e messa in pratica delle conoscenze acquisite con il diretto affiancamento dell'esperto individuato nella disamina di casi operativi tratti dalla concreta realtà funzionale degli uffici interessati.

Appare per questo auspicabile assicurare continuità nel triennio 2023/2025 alle azioni formative avviate con tale peculiare modalità operativa, sulla scorta dei bisogni formativi e/o di potenziamento delle competenze di volta in volta rilevate.

Risorse interne disponibili:

Per il 2023 sono stati stanziati in bilancio complessivi € 32.000,00.

Risorse esterne disponibili:

Accanto ad interventi formativi disposti al fine di soddisfare specifiche esigenze formative, l'Ente ha aderito all'A.N.U.T.E.L. (Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali) al fine di poter accedere, fra l'altro, alle attività didattiche offerta mediante webinar e lezioni in presenza presso

la sede dell'Associazione medesima.

L'Ente, inoltre, per le medesime finalità, ha attivato un abbonamento con la Soc. EDK (Formula +) comprendente anche un pacchetto di video lezioni on line.

3.3.6. La verifica delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale

Si dà atto che, attraverso le attestazioni prodotte dai singoli Responsabili di Settore (note prot. nn. 27194 - 27199 - 27283/27287 - 27402 del 2023, conservate agli atti, è stata accertata l'inesistenza di situazioni di eccedenza e soprannumero di personale per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n.165/2001.

3.3.7. Piano di assegnazione delle risorse umane ai Settori organizzativi dell'Ente

Per l'implementazione degli obiettivi strategici operativi di performance definiti dall'Amministrazione, si assegna alle articolazioni che compongono la struttura organizzativa dell'Ente (Settori e Ufficio Legale) il personale nei termini stabiliti nel "**Piano di assegnazione del personale**" che viene allegato al presente documento **sub C**.

L'assegnazione del personale dipendente dell'Ente, viene disposta fino a nuova e diversa determinazione organizzativa a carattere generale da parte della Giunta.

Resta salva la competenza riconosciuta al Segretario Generale nel caso mobilità interna del personale dipendente, ovvero di trasferimento di singole unità di personale fra i diversi Settori organizzativi dell'Ente, dall'art. 13 del "*Regolamento comunale recante i criteri per le procedure di mobilità del personale*", adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 147/2021.

3.3.8. Il piano delle azioni positive

Il Piano delle azioni positive è finalizzato a promuovere, all'interno dell'Ente, l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità tra i lavoratori, finalizzati a conciliare la vita privata con il lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo, oltre che allo scopo di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Ai sensi dell'articolo 1 del D.P.R. n. 81/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, il Piano delle Azioni Positive rientra fra i documenti assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Ai sensi della disciplina normativa appena evocata, ne viene per questo allegata copia al presente documento **sub D**.

Del Piano in esame è stata data informativa alle OO.SS. ed alla RSU aziendale con nota prot. n. 26226/2023 del 04.10.2023. Ne è seguita una richiesta di chiarimenti presentata dalla CGIL FP di Reggio Calabria (prot. n. 26306/2023 del 05.10.2023) riscontrata con nota prot. n. 27739 del 20.10.2023, a firma del Segretario Generale.