

Assunzioni

# Come cambia il rapporto tra dotazione organica, fabbisogno triennale e assunzioni a seguito dell'entrata in vigore della riforma della PA

di Raffaele Guizzardi - Dirigente del Servizio Personale della Provincia di Modena

La riforma del TUPI determina un forte impatto sulla programmazione e gestione delle politiche assunzionali del personale. Tali disposizioni dovranno necessariamente essere coordinate con altri strumenti normativi dell'ordinamento e con il prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro.

In data 13 agosto 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 7 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", meglio conosciuta come Legge Madia di Riforma della Pubblica Amministrazione. La legge è articolata su quattro capi e 23 articoli, così suddivisi: artt. 1-7: semplificazioni amministrative; artt. 8-10: organizzazione; artt. 11-15: personale; artt. 16-23: deleghe per la semplificazione normativa. Tale legge ha attraversato un percorso accidentato costituito dalla dichiarazione di illegittimità costituzionale contenuta nella sentenza 9-25 novembre 2016, n. 251 della Corte Costituzionale nella parte in cui prevede che i decreti legislativi attuativi devono essere adottati previa acquisizione del parere reso in sede di Conferenza Unificata, anziché previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni.

L'art. 16 "Procedure e criteri comuni per l'esercizio di deleghe legislative di semplificazione" e l'art. 17 "Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" inseriti all'interno del Capo IV "Deleghe per semplificazione normativa" prevedono l'adozione da parte del Governo di un decreto legislativo di semplificazione e di revisione delle disposizioni relative al lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e pertanto di modifiche sostanziali al D.Lgs. n.

165/2001, secondo i principi e i criteri contenuti nell'art. 17 medesimo.

Gli aspetti che si intendono affrontare in questa sede partono dall'obiettivo che si è posta la legge delega all'art. 17, comma 1, lett. q) di progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni e come lo schema di Decreto legislativo approvato in sede preliminare dal Consiglio dei Ministri in data 23 febbraio 2017 recante modifiche e integrazioni al Testo unico del pubblico impiego, di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, intende raggiungerlo.

Nello specifico si cercherà di mettere in evidenza l'impatto delle disposizioni contenute nello schema di decreto sui principali documenti di programmazione dell'ente e sulla gestione delle risorse umane. L'art. 4 dello schema di decreto interviene sull'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 affidando il perseguimento dell'obiettivo suddetto allo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, con lo scopo dichiarato di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

## La dotazione organica

Per comprendere gli effetti del superamento della dotazione organica si ritiene necessario porre in evidenza qual è la disciplina che attualmente regola tale strumento, le correlazioni con gli altri istituti di programmazione e gestione del personale nonché l'individuazione dei compiti e delle responsabilità che ruotano intorno a detto documento.

La dotazione organica fa parte dei documenti di programmazione delle risorse umane, anche se non vi è alcuna norma che ne dia una definizione compiuta. In termini astratti per dotazione organica si può comunque intendere il complesso delle risorse umane suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni.

Le disposizioni principali che trattano in via incidentale della dotazione organica sono al momento il già citato art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che:

1) la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione di accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici, razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica e realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato

2) la ridefinizione della dotazione organica deve aver luogo almeno con cadenza triennale

3) le variazioni delle dotazioni organiche sono approvate dall'organo di vertice dell'amministrazione

...

L'art. 89 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 evidenzia inoltre come nell'ambito dell'autonomia regolamentare e organizzativa degli Enti Locali, gli stessi provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche con riguardo alle esigenze di servizio, alle funzioni, ai servizi e ai compiti loro attribuiti.

Dall'esame delle suddette due norme citate e da altri riferimenti contenuti nell'ordinamento si può desumere che la procedura da seguire attualmente

per la determinazione e le variazioni della dotazione organiche sia la seguente:

- la consistenza deve essere determinata previa verifica dell'effettivo fabbisogno di personale. L'analisi della dotazione organica dovrà avvenire in sede di predisposizione del piano esecutivo di gestione o più in generale del bilancio di previsione, in quanto in quella sede devono essere definite oltre alle risorse finanziarie anche le risorse umane necessarie per il raggiungimento degli obiettivi

- proposta da parte dei Dirigenti ai sensi di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, lett. a-bis) e dall'art. 17 del D.Lgs. n. 165/2001 a seguito della modifica apportata dal D.Lgs. n. 150/2009 delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio ai quali sono preposti. Nonostante gli articoli citati siano riferiti alla dirigenza statale si evidenzia come l'art. 27 del medesimo decreto afferma che gli Enti Locali debbano adeguare i propri regolamenti ai principi contenuti nel capo in cui sono inseriti gli articoli sopra richiamati;

- proposta da parte dei Dirigenti di individuazione degli eventuali nuovi profili professionali;

- verifica del rispetto del principio contenuto nell'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006 come integrato dall'art. 14, comma 7, D.L. n. 78/2010 che prevede che gli obiettivi di finanza pubblica si debbano realizzare attraverso linee di intervento tra le quali spicca la razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

- informazione preventiva alle organizzazioni sindacali e alla RSU;

- acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti previsto dall'art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001 che accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

- approvazione dell'atto da parte della Giunta comunale o dall'organo stabilito dallo Statuto per le Province.

## Gli effetti della riforma

L'art. 4 dello schema di decreto, oltre a modificare sostanzialmente l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, introduce l'art. 6-bis sostituendo al sistema delle dotazioni organiche quello del piano triennale dei fabbisogni da predisporre ad opera dei singoli enti sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti

del Ministero per la semplificazione e la PA di concerto con il Ministero dell'economia e finanze, nonché d'intesa con la Conferenza Unificata per quanto riguarda gli Enti Locali, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Una volta definita l'organizzazione degli uffici, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo sopra citate.

Tale piano deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La "vecchia" dotazione organica è pertanto sostituita dal personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano del servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.

Lo strumento appare sulla carta molto dinamico in quanto prevede su base triennale la variazione automatica di questo documento di pianificazione, senza dover necessariamente, qualora non vi siano cambiamenti sostanziali nelle disposizioni relative alle facoltà assunzionali (evento che negli ultimi non si mai verificato) e nelle cessazioni preventive la possibilità di avere una sorta di cartina tornasole che consente di pianificare le assunzioni, previa verifica e nuova predisposizione dello strumento triennale su base annuale.

Senz'altro tale strumento costituisce anche uno strumento di controllo della spesa e pertanto del rispetto dei limiti contenuti nell'art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006, almeno con riferimento alla spesa del personale a tempo indeterminato

Uno strumento cioè che si avvicina come filosofia al bilancio pluriennale degli Enti Locali introdotto per effetto del D.Lgs. n. 118/2011, che appunto prevede la predisposizione di un bilancio articolato su tre anni e che comunque viene predisposto annualmente, anche rettificando ciò che era stato approvato in precedenza.

Una delle motivazioni che ha portato il legislatore ad introdurre questo tipo di meccanismo è senz'altro rappresentato da un elemento distorsivo insito nello strumento della dotazione organica, costituito dall'automatismo nel mantenimento dei posti nella struttura dell'ente una volta che i dipendenti fossero cessati; elemento che ha portato le amministrazioni nel corso degli anni ad accumulare, anche in relazione ai "blocchi" assunzionali disposti dalle leggi di stabilità che si sono succedute dall'anno 2010, posti vacanti nelle dotazioni organiche mai cancellati, anche per dimostrare che a fronte di numerose cessazioni ed a parità di funzioni, le attività erano comunque state portate avanti con un numero inferiore di dipendenti e quindi con elementi di efficienza superiori rispetto al passato.

A titolo esemplificativo il piano triennale del fabbisogno del personale potrebbe assumere la seguente forma in sede di prima applicazione:

	Cat. A	Cat. B1	Cat. B3	Cat. D1	Cat. D3	Cat. DIR	TOTALI
N. dipendenti in servizio all'1/1/2017							
Costo totale per categoria							
Assunzioni già in programma nell'anno 2017							
Cessazioni previste nell'anno 2017							
Risparmio su base annua							
Assunz. Anno 2018							
Costo assunzioni							
Cessazioni previste nell'anno 2018							
....							

Inoltre dovranno essere individuati i profili professionali per i quali si dovrà addivenire ad assunzione. Lo schema di decreto da questo punto di vista, attraverso le linee di indirizzo che dovranno essere emanate dai Ministeri competenti, auspica che tali professionalità che gli enti dovranno ricercare do-

vranno rispondere alle nuove esigenze professionali di amministrazioni che devono porsi al passo con i tempi.

Tale indicazione appare stridente anche se dal punto di vista sociale encomiabile, rispetto a quanto previsto dall'art. 20 della schema attraverso il

quale viene data facoltà nel triennio 2018/2020 alle amministrazioni di attivare procedure concorsuali riservate in misura non superiore al 50% al personale che sia stato in servizio con contratti di lavoro flessibile per almeno tre anni negli ultimi otto.

Come auspicato dalla Commissione speciale del Consiglio di Stato nel parere reso in data 11 aprile 2017 allo schema di decreto in parola, sarebbe necessario per rinnovare e riorganizzare la pubblica amministrazione e rendere effettiva ed efficace la riforma, procedere ad un adeguato investimento e impegno finanziario nella pubblica amministrazione medesima. Solo in questo modo si potrebbero conciliare le esigenze di introdurre nuove professionalità all'interno degli enti e stabilizzare il personale precario che probabilmente è tale per l'inibizione (almeno parziale) che da anni le Pubbliche Amministrazioni hanno rispetto alle possibilità assunzionali.

La procedura da intraprendere per l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni nel momento in cui il decreto legislativo sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale potrebbe essere il seguente:

- modifica del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi da parte della Giunta con il quale viene introdotto questo nuovo documento di pianificazione in luogo della dotazione organica;
- proposta da parte dei Dirigenti ai sensi di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, lett. a-bis) e dall'art. 17 del D.Lgs. n. 165/2001 a seguito della modifica apportata dal D.Lgs. n. 150/2009 delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio al quale sono preposti su base triennale;
- proposta da parte dei Dirigenti di individuazione degli eventuali nuovi profili professionali;
- informazione preventiva alle organizzazioni sindacali e alla RSU;
- acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 che accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;
- approvazione dell'atto da parte dell'organo competente;
- trasmissione del piano triennale dei fabbisogni entro trenta giorni dall'adozione e i relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento della funzione pubblica. L'assolvimento della trasmissione in parola è condizione necessaria per l'avvio delle procedure di reclutamento.

Con riferimento alle relazioni sindacali nulla viene modificato rispetto all'attuale art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, la cui previsione di informazione preventiva era stabilita addirittura nella Legge delega n. 421/1992 (art. 2 comma 5), che portò all'approvazione dell'allora D.Lgs. n. 29/1993. La "previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti" lascia comunque il dubbio che in sede di contrattazione collettiva per questo istituto venga "riesumata" la procedura di concertazione in luogo della consultazione. Un ulteriore effetto da valutare è l'impatto della "cancellazione" della dotazione organica sul fondo del trattamento economico accessorio.

L'art. 23 dello schema di decreto legislativo prevede che dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 e che dal 2017 venga comunque meno l'obbligo di riduzione proporzionale del fondo a seguito della riduzione del personale, attraverso l'abrogazione dell'art. 1 comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Auspicando che in sede di contrattazione collettiva nazionale vengano riviste le regole per la costituzione dei fondi destinabili al trattamento economico accessorio, al momento le posizioni di ARAN e Ragioneria Generale dello Stato ormai consolidate evidenziano comunque che a fronte di soppressioni di posti in dotazione organica il fondo debba essere ridotto. Il rischio è pertanto quello che di fronte a una cancellazione di fatto dei posti vacanti gli enti siano costretti a operare in riduzione del fondo, una volta venuto meno l'obbligo di riduzione proporzionale prima previsto dall'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e attualmente contenuto nell'art. 1, comma 236, Legge n. 208/2015 citata.

### Dubbi e criticità

Mentre è assolutamente evidente che attraverso l'introduzione di questo nuovo strumento di pianificazione delle assunzioni viene meno la dotazione organica (nonostante il comma 3 dell'art. 4 dello schema di decreto faccia ancora riferimento alla consistenza della dotazione organica); viceversa qualche dubbio residuo rimane rispetto alla "sovpravvivenza" della programmazione triennale del personale introdotta dall'art. 39, comma 1, Legge n. 449/1997, il quale stabilisce che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le ri-

sorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione del fabbisogno di personale, avendo come obiettivo la riduzione programmata della spesa di personale.

Tale documento è altresì previsto nell'art. 91 del TUEL il quale afferma che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Le sopra citate norme non vengono abrogate e neppure modificate per effetto dello schema di decreto, così come l'art. 16 del TUIPI medesimo che annovera nelle funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali ancora la proposta delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale.

In realtà vi è un passaggio nello schema di decreto che fa intendere che il documento di programmazione triennale del personale uscirà di scena, rappresentato dai contenuti dell'art. 6 che apporta modifiche all'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 e nella fattispecie al comma 4. Tale comma attualmente prevede che *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni”*. Per effetto dell'art. 6 comma 1 lett. b) dello schema di decreto le parole *“della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997 n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni”* sono sostituite dalle seguenti *“del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 comma 4”*.

Ma al di là di queste valutazioni che rimangono su un piano di necessità di un coordinamento complessivo delle norme dell'ordinamento che attengono alle risorse umane, il mantenimento di due documenti di fatto autorizzativi delle assunzioni sarebbe contrario al principio di semplificazione a cui la legge delega si ispira.

Rimangono però alcuni problemi di fondo. Il primo si può cogliere al punto 3.2.1. del parere della Commissione speciale del Consiglio di Stato dell'11 aprile 2017 allo schema di decreto, quando viene affermato che in base al nuovo sistema il pia-

no del fabbisogno giunge *a valle* dei provvedimenti di bilancio.

In realtà il D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 per effetto del principio contabile allegato n. 4/1: *principio applicato alla programmazione*, introduce il DUP (Documento unico di programmazione degli Enti Locali).

Tale documento di programmazione viene deliberato dal Consiglio entro il 31 luglio di ciascun anno e l'eventuale nota di aggiornamento entro il 15 di novembre di ogni anno e cioè prima dell'approvazione del bilancio di previsione dell'anno successivo.

All'interno del DUP vi è una sezione strategica (SeS) e una sezione operativa (SeO).

La parte 2 della sezione operativa comprende la programmazione in materia di lavori pubblici, personale e patrimonio. Con riguardo al personale si fa esplicito riferimento alla programmazione del fabbisogno di personale. A questo punto in attesa di un coordinamento maggiormente puntuale delle norme rimane il dubbio rispetto alle intenzioni del legislatore. Il piano triennale dei fabbisogni esce dall'alveo del DUP per assumere una veste di atto autonomo e separato, oppure la programmazione del fabbisogno del personale con la nuova veste di piano rimane all'interno del DUP e pertanto approvata precedentemente al bilancio di previsione? Tale risposta incide anche sull'organo che di fatto sarà competente all'approvazione definitiva del piano in quanto se tale documento sarà parte integrante del DUP sarà il Consiglio; viceversa se necessiterà di un'autonoma approvazione successiva all'approvazione del bilancio di previsione sarà l'organo competente sarà la Giunta.

Un'ulteriore difficoltà deriva dall'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni che dovrebbe pertanto, se approvato all'interno del DUP, essere disposto entro e non oltre il 15 novembre, quando in realtà le percentuali di turn over che incidono sulle capacità assunzionali degli enti, vengono di norma definite nella legge di stabilità o di bilancio e addirittura in alcuni casi modificate in corso d'anno (vedi D.L. n. 50/2017). Tale variabile può costituire un limite alla pianificazione delle attività di reclutamento.

Si sottolinea poi, come elemento che necessita di chiarimenti, il fatto che lo schema di decreto evidenzia in particolare gli aspetti di pianificazione connessi alle assunzioni a tempo indeterminato; viceversa la programmazione triennale del fabbisogno è un documento che ricomprende per effetto degli artt. 3, 7 e 8 del CCNL 14 settembre 2000,

anche i contratti di formazione lavoro, i contratti a termine e le mansioni superiori.

Nelle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale che dovranno essere emanate si auspica che siano contenute precisazioni in merito.

Si rende in ogni caso necessario come per altre materie (vedi dirigenza) una rivisitazione a cascata del TUEL e dei Contratti Collettivi nazionali di lavoro.

LIBRI

Disponibile in E-BOOK



Wolters Kluwer,  
novembre 2016  
pagg. 564, Euro 18  
Codice e-book: 00201599  
ISBN (ebook):  
978-88-217-5716-7

**Per informazioni e acquisti**

- On line [www.shopwki.it](http://www.shopwki.it)
- Servizio Informazioni Commerciali (tel. 02.82476794 fax 02.82476403)
- Agente di zona
- Librerie professionali

**COLLANA:** Pubblica amministrazione e Enti locali

## PA INTEGRA A 360°

**La nuova disciplina dell'anticorruzione nella Pubblica Amministrazione**

*Bruno Susio, Emanuele Barbagallo, Samuele Motta*

Il volume sviluppa, approfondendoli, i temi del **Contrasto alla corruzione nella Pubblica Amministrazione**, della **trasparenza dell'azione amministrativa** e dell'**integrità dei comportamenti dei pubblici dipendenti**.

Il primo capitolo affronta il tema del **rischio etico**, dei **comportamenti individuali** e del significato di **prevenzione della corruzione**, attraverso una puntuale disamina delle dimensioni e delle problematiche del fenomeno corruttivo nella PA e delle sue **implicazioni etiche**. In particolare evidenzia alcuni aspetti chiave, quali il **ruolo del responsabile della prevenzione della corruzione**, il **sistema delle responsabilità interne ed esterne**, la **tutela del denunciante (Whistleblower)** e la **trasparenza nella PA** - in particolare dopo l'uscita del D.Lgs. n. 97/2016 e alcune **esperienze europee, riportare allo scopo di dare** la misura del percorso che il nostro Paese sta compiendo per allinearsi alle altre democrazie.

Il secondo capitolo tratta degli approcci operativi per la **garanzia dell'integrità e trasparenza dei comportamenti nella Pubblica amministrazione** con riguardo ai temi dell'individuazione delle **metodologie più efficaci per l'identificazione e la gestione dei rischi corruttivi** e la **progettazione delle azioni organizzative** necessarie a minimizzarli. Un approfondimento particolare è rivolto agli aspetti organizzativi per l'**impostazione, lo sviluppo, la gestione ed monitoraggio/aggiornamen-**

**to del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC)**. Chiude il capitolo un paragrafo specificamente dedicato alle misure di **prevenzione della corruzione e della trasparenza previste per gli organismi partecipati**. Tema quanto mai delicato dopo gli avvenimenti riportati dalle cronache recenti.

Il terzo capitolo illustra alcune delle **esperienze in atto**, in particolare con riguardo a ciò che avviene nel **mondo degli enti territoriali**. Dopo il caso di **Mafia Capitale** un'**approfondita ricerca** ha messo a fuoco come i Comuni capoluogo di provincia abbiano realmente interiorizzato e fatto proprie le prescrizioni contenute nella Legge n. 190/2012. Se ne dà conto per evidenziare che il percorso da fare è oggettivamente ancora lungo. **Vengono proposte una serie di esperienze nella realizzazione di efficaci strategie di prevenzione della corruzione** che testimoniano invece che, se si vuole, si può intervenire concretamente e con successo per mettere in campo misure atte a prevenire i fenomeni di non integrità.

A conclusione, bibliografia, sitografia, due appendici: la prima che riporta i **riferimenti normativi più significativi** ai vari livelli in merito all'**integrità e alla trasparenza**; la seconda nella quale sono indicate esemplificative sentenze, deliberazioni, relazioni e ordinanze, interessanti per ciò che riguarda l'applicazione della normativa presentata.