

## **RELAZIONE**

**OGGETTO: Piano triennale dei Fabbisogni della Provincia di Imperia 2022/2024**

### ***NORMATIVA DI RIFERIMENTO:***

***art. 39, comma 1, L. n. 449/1997***, il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse 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 triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale appartenente alle categorie protette;

***art. 91, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000***, il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale;

***art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001***, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, volto a dare coordinata attuazione ai processi di mobilità e di reclutamento dello stesso, anche con riguardo al collocamento obbligatorio, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di tali fabbisogni di cui al Decreto 8 maggio 2018, emanato ai sensi dell'art. 6-ter, citato D.Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 75/2017;

***art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001***, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, deve essere indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;

***art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001***, come da ultimo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 75/2017, il quale dispone il divieto di assunzione di personale in carenza degli adempimenti di cui allo stesso articolo;

**art. 34, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001**, come da ultimo sostituito dall'art. 3, comma 9, lett. a), n. 2), L. n. 56/2019, il quale stabilisce che, nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art. 39, comma 1, L. n. 449/1997, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, fatte salve specifiche fattispecie ivi individuate, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;

**art. 19, comma 8, L. n. 448/2001**, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 citato, nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale;

**art. 1, comma 557, L. n. 296/2006**, come sostituito dall'art. 14, comma 7, D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, il quale prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti (sottoposti al patto di stabilità interno) assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni rivolte a razionalizzare le strutture burocratico-amministrative, e a contenere le dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

**art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014**, che inserisce all'art. 1, L. n. 296/2006 di cui sopra il comma 557-quater, in forza del quale, ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, stessa legge, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione stessa (ovvero triennio 2011/2013);

**art. 33, D.L. 34/2019 cd. "decreto Crescita", convertito in L. n. 58/2019 e s.m.i.**, il quale ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare, i predetti Enti possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

**art.17, DECRETO LEGGE N. 162/2019 "MILLEPROROGHE"** (Personale delle Province e delle città metropolitane), il quale dispone che all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

"1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province 1-ter.

**Legge 56/2019 (Decreto concretezza) art. 3 comma 8:** “al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019/2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1 co.2 del D.lgs 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’art. 30 del medesimo D.lgs 165/2001”.

***Decreto del MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DI CONCERTO CON IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE E IL MINISTRO DELL'INTERNO,*** approvato nel mese di dicembre 2021 in attuazione del citato art.17 D.L. n.162/2019 il quale disciplina le nuove facoltà assunzionali per le Province e in particolare:

*Articolo 3 - Differenziazione delle province e delle città metropolitane per fascia demografica*

1. Ai fini dell’attuazione dell’articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019, le province sono suddivise nelle seguenti fasce demografiche:

- a) meno di 250.000 abitanti;
- b) 250.000 - 349.999 abitanti;
- c) 350.000 - 449.999 abitanti;
- d) 450.000 - 699.999 abitanti;
- e) 700.000 abitanti e oltre.

*Articolo 4 - Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale*

1. In attuazione dell’articolo 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati i seguenti valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art.2:

- a) province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;
- b) province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento;
- c) province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;

- d) province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
- e) province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento.

2. omissis

3. A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'articolo 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2.

Articolo 5 - Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

1. In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province e le città metropolitane di cui all'articolo 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui dall'articolo 4, commi 1 e 2.

2. Per il periodo 2022-2024, le province e le città metropolitane possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse agli incrementi percentuali individuati dal comma 1, fermo restando i limiti di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

## ***RICOGNIZIONE DEI NUOVI FABBISOGNI DELL'ENTE ED ELABORAZIONE PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE***

Da un paio d'anni il legislatore ha inteso sbloccare i processi di revisione delle dotazioni organiche dopo che, a seguito di un lungo regime di contenimento degli organici, gli enti locali hanno evidenziato carenze enormi anche nei servizi fondamentali; ciò vale sia sotto il profilo numerico, il quale per il comparto Province ha assunto connotati di particolare gravità, sia sotto il profilo qualitativo e anagrafico, stante l'inevitabile invecchiamento della forza lavoro. Quest'ultimo aspetto, in particolare, presenta caratteristiche degne di attenzione.

Da un lato, infatti, i pensionamenti ordinari e soprattutto i collocamenti anticipati seguiti alla riforma Delrio, unitamente alle mobilità verso altri enti, hanno depauperato in tempi rapidissimi il patrimonio di esperienza posseduto da dipendenti altamente specializzati e formati nelle materie di competenza. Dall'altro, specularmente, il blocco "in entrata" ha impedito agli enti di sviluppare modelli e processi organizzativi più moderni, basati su applicazioni I.T., sul lavoro agile, sulla realizzazione di progetti ad alto contenuto innovativo.

Con **decreto deliberativo 160 del 30.12.2019 come modificato con decreto del Presidente della Provincia n.50 del 6.5.2020**, è stato approvato il programma triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, sottoposto all'esame della Commissione per Stabilità finanziaria degli Enti

Locali del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli affari interni e territoriali – direzione centrale per le autonomie locali, per la preventiva verifica di compatibilità finanziaria, e autorizzato con deliberazione assunta dalla COSFEL nella seduta del 24 giugno 2020.

Come chiarito dalla stessa COSFEL in fase istruttoria, nello speciale regime al quale è sottoposta la Provincia in quanto ente in piano di riequilibrio, le autorizzazioni ad assumere vengono concesse anno per anno, in base alle cessazioni realizzate.

Con **decreto deliberativo 10 del 1.2.2021** è stato dunque approvato Piano triennale dei fabbisogni della Provincia di Imperia 2021/2023 - Stralcio esercizio 2021, così articolato:

- n.4 unità a tempo pieno categoria D
- n.1 unità a tempo parziale categoria D
- n.2 unità a tempo pieno categoria C
- n.4 unità a tempo pieno categoria B.

Alcune assunzioni sono state concluse prima delle nuove elezioni amministrative, mentre sono state sospese le procedure ancora in corso in attesa di nuove linee programmatiche in merito all'assetto organizzativo.

Le assunzioni programmate ma non ancora realizzate sono le seguenti:

- ✓ n.3 unità a tempo categoria D
- ✓ n.1 unità a tempo pieno categoria C
- ✓ n.4 unità a tempo pieno categoria B

Ciò premesso, una nuova ricognizione dei fabbisogni di personale, mirata a far emergere ulteriori e/o diverse esigenze nei singoli settori dell'ente, ha portato al seguente quadro generale:

---

 PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 annualità 2022
 

---

area	% impiego	categoria	costo annuo lordo	settore
<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>				
amministrativa	100	D	31.947,70	segreteria generale
amministrativa	100	D	31.947,70	settore 3 - MANGIAPAN
amministrativa	100	D	31.947,70	settore 4 - RUSSO
tecnica	100	D	31.947,70	settore 4 - RUSSO
amministrativa	100	D	31.947,70	settore 5 - MIGLIORINI
amministrativa	100	D	31.947,70	settore 2 - CROCETTA
amministrativa	100	C	29.362,29	settore 2 - CROCETTA
amministrativa	100	C	29.362,29	settore 4 - RUSSO
amministrativa	100	C	29.362,29	settore 3 - MANGIAPAN
amministrativa	100	C	29.362,29	U.O.A. POLIZIA PROVINCIALE
esecutiva	100	B	26.028,26	settore 3 - MANGIAPAN
esecutiva	100	B	26.028,26	settore 4 - RUSSO
	<b>TOTALE</b>		<b>361.191,90</b>	
<b>ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>				
amministrativa - art.90 t.det.	100	D	31.947,70	Presidente
amministrativa - art.90 t.det.	100	C	29.362,29	Presidente
	<b>TOTALE</b>		<b>61.309,99</b>	
<b>PROGRESSIONI VERTICALI</b>				
progressione	A	B	1.404,50	
progressione	B	C	3.334,03	
progressione	B	C	3.334,03	
progressione	C	D	2.585,41	
	<b>TOTALE</b>		<b>10.657,97</b>	
<b>TOTALE FABBISOGNO ANNUO</b>			<b>433.159,86</b>	
<b>SPESA 2022</b>			<b>316.876,42</b>	
<b>SPESA 2022 PROGRESSIONI</b>			<b>7.993,47</b>	
<b>TOTALE FABBISOGNO ANNO 2022</b>			<b>324.869,89</b>	

### **Servizi Amministrativi (Gabinetto di Presidenza, Segreteria Generale, Affari Istituzionali, Appalti)**

La riorganizzazione della macchina organizzativa, previsto nei documenti di indirizzo per dare nuovo impulso all'ente Provincia, parte dalla dotazione di risorse umane degli uffici di programmazione e controllo, dai quali si coordina l'intera azione amministrativa. Con lo sblocco delle assunzioni anche per le Province è ora possibile assumere personale di staff (fabbisogno n.1 unità di categoria D, in possesso di laurea, e n.1 categoria C), che insieme a un'unità amministrativa di ruolo (per compensare una cessazione da aprile 2022) potenzierà un ufficio da tempo sotto organico.

L'importanza di un costante presidio delle opportunità offerte da bandi europei, nazionali e regionali, nonché di supportare in tale attività gli enti di minore dimensione, rende inoltre urgente la copertura del posto di funzionario categoria D presso l'ufficio Programmazione e assistenza agli Enti Locali (attualmente nel settore 3), da alcuni anni resosi vacante a seguito di pensionamento. Analoga necessità si ravvisa per la Segreteria Generale, ufficio in cui non è ancora stato sostituito il funzionario responsabile (categoria D). Il turn over richiesto riguarda anche i servizi ausiliari (cat B, n.1 unità).

Sempre in tema di assistenza ai Comuni, più specificatamente nel potenziale ruolo della Provincia quale Stazione Unica Appaltante, il competente ufficio va strutturato in modo idoneo. Si ritiene pertanto necessaria l'assunzione di n.2 unità, categorie D e C.

### **Servizi Tecnici (Strade, Scuole, Rifiuti, Patrimonio, Ambiente, Polizia locale)**

In linea generale, si registra una forte carenza di personale qualificato, soprattutto con competenze amministrative a supporto dei procedimenti gestiti dai settori di "linea": strade, scuole, rifiuti, ambiente. Fermo restando che i dirigenti sono chiamati a impiegare con ampi margini di flessibilità il personale assegnato, anche attraverso meccanismi di rotazione e collaborazione tra i singoli uffici (ragione per la quale l'indicazione iniziale della singola unità organizzativa è puramente indicativa), viene individuato un fabbisogno di n.2 funzionari Cat. D area amministrativa e n.1 area tecnica, nonché n.1 istruttore amministrativo di categoria C a supporto del settore 4 (scuole, strade, rifiuti) e n.1 operaio specializzato (al fine di comporre la minima squadra di pronto intervento per la piccola manutenzione stradale).

Completa il quadro l'urgenza di dotare il corpo di polizia di un operatore in grado di presidiare i procedimenti amministrativi che derivano dall'attività sanzionatoria realizzata dagli agenti su strada; il problema, peraltro, sarà ancor più gravoso all'avvio della prevista installazione di apparecchio autovelox sull'Aurelia bis.

Breve cenno, infine, meritano le eventuali **progressioni verticali**. Fermo restando che l'individuazione definitiva delle possibili procedure attivabili per valorizzare le professionalità esistenti attraverso le cosiddette "verticalizzazioni", si può fin d'ora prevedere n.1 progressione in categoria B (per concludere il percorso di eliminazione della categoria A ormai considerata "a esaurimento" nel comparto Funzioni Locali, n. 2 progressioni in categoria C e n.1 in categoria D (con la finalità di promuovere percorsi di crescita professionale soprattutto laddove titoli e competenze possedute dai lavoratori sono superiori a quanto richiesto dall'attuale profilo di inquadramento contrattuale).

Dette procedure si collocano ampiamente sotto il 50% dei posti complessivi consentiti dall'art. 52 comma 1-bis del d.lgs.165/2001.

**COMPATIBILITÀ CON VALORI SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE (ART.4 DEL DECRETO ATTUATIVO DELL'ART.17 D.L. N.162/2019)**

ENTRATE TITOLO I	15.605.962,70	16.249.787,42	14.070.368,29
ENTRATE TITOLO II	17.645.334,04	21.221.454,98	25.144.359,64
ENTRATE TITOLO III	2.786.868,05	2.639.010,72	2.318.285,90
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>	<b>36.038.164,79</b>	<b>40.110.253,12</b>	<b>41.533.013,83</b>
FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata			5.249.481,24
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI ultimi tre rendiconti approvati</b>			39.227.143,91
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI al netto di FCDE</b>			<b>33.977.662,67</b>
<b>RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/ENTRATE NETTE</b>			<b>16,23%</b>

Soglia massima per la Provincia di Imperia (province con meno di 250.000 abitanti):

**20,8 per cento;**

Valore rispettato.

**CALCOLO PERCENTUALI MASSIME ANNUALI DI INCREMENTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO (ART.5 DEL DECRETO ATTUATIVO DELL'ART.17 D.L. N.162/2019)**

	spesa 2019	max incremento (%)	max incremento (euro)
anno 2022 MARGINE CRESCITA RISPETTO A SPESA DI PERSONALE 2019	5.812.444,63	22%	1.278.737,82
anno 2023 MARGINE CRESCITA RISPETTO A SPESA DI PERSONALE 2019	5.812.444,63	24%	1.394.986,71
anno 2024 MARGINE CRESCITA RISPETTO A SPESA DI PERSONALE 2019	5.812.444,63	25%	1.453.111,16

Come si evince dalla tabella rappresentativa della spesa necessaria per il nuovo piano assunzionale, il costo delle assunzioni programmate si attesta su un valore complessivo ampiamente inferiore ai tetti massimi di legge, per comprensibili esigenze di bilancio.



E' di tutta evidenza, pertanto, che ove gli equilibri finanziari lo consentissero, il programma di assunzioni potrebbe essere rivisto alla luce delle numerose esigenze prospettate dai settori e uffici dell'ente.

Quanto agli aspetti finanziari, La coerenza con i documenti di bilancio è rappresentata nei sottostanti stralci dello schema di bilancio 2022-2024:

Gli stanziamenti sul capitolo 01.11.1.01.0109 (retribuzioni nuove assunzioni) sono pari a:

2022	2023	2024
245.555,47	327.407,30	327.407,30

Gli stanziamenti sul capitolo 01.11.1.01.0209 (oneri nuove assunzioni) sono pari a:

2022	2023	2024
58.442,20	77.922,94	77.922,94

Gli stanziamenti sul capitolo 01.11.1.02.2009 (Irap nuove assunzioni) sono pari a:

2022	2023	2024
20.872,22	27.829,62	27.829,62

## TOTALI

2022	2023	2024
<b>324.869,89</b>	<b>433.159,86</b>	<b>433.159,86</b>

Il totale della spesa di personale, a bilancio preventivo, registrerà una dinamica compatibile con il rispetto dei tetti di spesa così come modificati con l'introduzione del comma 557 quater all'art.1 della Legge 296/2006 operata dal comma6 bis dell'art.3 del D.L. 90/2014.

Si noti peraltro che secondo quanto disposto dall'articolo 6, comma 1, del Dpcm 3.9.2019: "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, **non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa** previsto dall'art. 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296". La norma conferma la vigenza dell'articolo 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 ma, al contempo, consente di superare il tetto da esso fissato, in misura corrispondente alla maggior spesa per assunzioni di personale consentita dal nuovo sistema. Il risultato reale è che il tetto posto dall'articolo 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 è da considerare superato, a condizione che il superamento derivi dalle assunzioni effettuate in applicazione delle nuove regole.

Per le Province si applica finalmente, a partire dal corrente anno, il nuovo regime autorizzatorio.

***Aspetti organizzativi***

Dotazione organica al 31.2012.2021

Categoria	Unità
<b>D3</b>	8
<b>D</b>	25
<b>C</b>	53
<b>B3</b>	18
<b>B</b>	3
<b>A</b>	2
TotParz	<b>109</b>
<b>Dir</b>	6
TotGen	<b>115</b>

- ✓ La dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge n.68/1999;
- ✓ A seguito di ricognizione presso i Settori dell'ente, non sono emerse situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del DLGS 165/2001;
- ✓ I Dirigenti dell'ente, come stabilito dall'art. 16 comma 1 lett.a-bis del D.lgs 165/2001, hanno proposto le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento triennale di programmazione del fabbisogno di personale;
- ✓ Nel corso del 2022 si potrà dare altresì attuazione a eventuali comandi necessari per garantire lo svolgimento delle mansioni più urgenti in attesa della copertura dei relativi posti in organico;

**Il Dirigente**  
**(dott. Luigi MATTIOLI)**