

Présidence de la Région
Presidenza della Regione

PEC
Pièces jointes/Allegati: 1

Réf. n° - Prot. n.
V/ réf. – Vs. rif.

Aoste / Aosta

Ai Sindaci
dei Comuni

e, p.c., Al Presidente
del Consiglio permanente degli enti locali

Ai Presidenti
delle Unités des Communes valdôtaines

Al Presidente
del Consorzio Bacino imbrifero montano
(BIM)

Al Presidente dell'Ordine dei dottori
commercialisti e degli esperti contabili

Oggetto: Nuova disciplina relativa alle capacità assunzionali dei Comuni valdostani per il triennio 2023/2025 (art. 12 della l.r. 32/2022 e dGR n. 335/2023).

L'articolo 12 della legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32 (Legge di stabilità regionale 2023/2025), detta le nuove regole che gli enti locali valdostani dovranno applicare in materia di assunzioni per il triennio 2023/2025, prevedendo, al comma 1, che gli stessi possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con gli obiettivi e gli strumenti di reclutamento stabiliti negli atti di programmazione vigenti e nel rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino a un limite complessivo di spesa, calcolato applicando un valore soglia espresso in percentuale e differenziato per fasce demografiche, sulla media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerata al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata.

Con deliberazione n. 335 in data 11 aprile 2023¹, la Giunta regionale, in attuazione del comma 4 del succitato articolo 12, ha approvato, d'intesa con il Consiglio permanente degli enti locali (CPEL), la disciplina relativa alle facoltà assunzionali degli enti locali per il triennio 2023/2025, che i Comuni valdostani saranno tenuti ad applicare, come stabilito al comma 5 del medesimo articolo, dal mese successivo all'adozione della predetta

¹ Consultabile al link https://www.regione.vda.it/enti_locali/documento_i.asp?pk_documenti=5590

deliberazione (quindi dal 1° maggio 2023); da quel momento, cesseranno di trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 11 della legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35 (Legge di stabilità regionale 2022/2024), basate sulla regola del turn-over (capacità assunzionale determinata sulla base delle pregresse cessazioni dal servizio).

Con tale deliberazione, la Giunta regionale ha determinato le fasce demografiche e i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale degli enti locali rispetto alle entrate correnti e ha apportato taluni correttivi alle modalità di calcolo delle capacità assunzionali, tenendo conto sia delle caratteristiche degli enti, sia dei diversi modelli organizzativi dei Comuni e considerando le forme associative esistenti e i meccanismi di contabilizzazione e ripartizione delle spese di personale in convenzione o in comando che generano rimborsi.

Come previsto dalla stessa deliberazione, l'applicazione alle Unités des Communes valdôtaines e al Consorzio dei Comuni della Valle d'Aosta ricadenti nel Bacino imbrifero montano della Dora Baltea (BIM) dei limiti assunzionali di cui al citato articolo 12 della l.r. 32/2022, per via delle deroghe previste, rispettivamente, ai commi 7 e 8 dello stesso articolo, è rinviata a un successivo provvedimento e riguarderà i predetti enti solo a decorrere dal 2024.

Con la presente, si illustrano le principali regole risultanti dalla nuova disciplina di cui i Comuni devono tener conto per l'applicazione del sistema ivi previsto.

SISTEMA DELLA SOSTENIBILITA FINANZIARIA

La principale novità introdotta, rispetto alla precedente disciplina relativa alle capacità assunzionali, è il superamento delle regole finora applicate fondate sul turn-over, che garantivano essenzialmente la sostituzione del personale cessato, con la contestuale introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria per ogni singolo ente della propria spesa di personale, analogo, peraltro, a quello introdotto a livello statale per gli enti locali delle Regioni ordinarie dall'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Tale nuovo sistema prevede, in particolare, che il limite assunzionale sia differenziato per ciascun ente, in quanto dipendente dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, e sia legato a un valore soglia percentuale, diversificato a seconda dell'appartenenza dello stesso ente ad una delle fasce demografiche nelle quali sono stati aggregati i Comuni.

CALCOLO DELLE CAPACITA ASSUNZIONALI

Di seguito, il dettaglio delle operazioni che dovranno essere effettuate per il calcolo delle capacità assunzionali.

PERIODO TEMPORALE DI RIFERIMENTO

I dati da utilizzare per il calcolo delle capacità assunzionali dell'ente saranno diversi a seconda del momento in cui lo stesso viene effettuato perché l'ente dovrà prendere a riferimento il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto al momento in cui si effettua la verifica (come chiarito, per l'analoga previsione statale, dalla Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna nel parere n. 55/2020/PAR del 25 giugno 2020).

Prendendo a esempio l'anno 2023, che è particolare data l'entrata in vigore in corso d'anno delle nuove regole, si evidenziano, di seguito, le diverse situazioni ipotizzabili a inizio maggio 2023, periodo caratterizzato, peraltro, anche dal fatto che al 30 aprile 2023 scade il termine per l'approvazione del rendiconto 2022:

<i>Ente che ha già approvato il rendiconto 2022</i>	<i>Ente che non ha ancora approvato il rendiconto 2022</i>
Utilizzerà la spesa di personale tratta dal rendiconto relativo al 2022	Utilizzerà la spesa di personale tratta dal rendiconto relativo al 2021
Utilizzerà i dati relativi alle entrate tratte dai rendiconti relativi agli anni 2022, 2021 e 2020	Utilizzerà i dati relativi alle entrate tratte dai rendiconti relativi agli anni 2021, 2020 e 2019
Alla media delle entrate del triennio sottrarrà la somma relativa al fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) di parte corrente del bilancio di previsione 2022	Alla media delle entrate del triennio sottrarrà la somma relativa al fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) di parte corrente del bilancio di previsione 2021

Va, tuttavia, evidenziato che il limite assunzionale, essendo determinato sulla base di un parametro finanziario variabile, diventa dinamico e deve essere, pertanto, costantemente monitorato.

Pertanto, la verifica delle capacità assunzionali dovrà essere effettuata dall'ente, con riferimento all'ultimo rendiconto approvato, non solo al momento della programmazione del fabbisogno di personale, vale a dire:

- a) in sede di presentazione del documento unico di programmazione (DUP), che deve intervenire, di norma, entro il 31 luglio di ogni anno, o in sede di aggiornamento dello stesso, entro il successivo 15 novembre, salvo eventuali proroghe; allo stato attuale², infatti, il DUP ricomprende il piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 40 della l.r. 22/2010;

² Vedasi, in proposito, la FAQ n. 51 del 16 febbraio 2023, in materia di armonizzazione dei bilanci, pubblicata dalla Ragioneria generale dello Stato sul sito ARCONET, all'indirizzo https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/supporto_e_contatti/supporto_al_cittadino/faq/risultato.html?area=ARCONET&ambito=Armonizzazione&cerc_a_nfaq=51&cerca_text=

- b) in sede di approvazione del bilancio di previsione, che deve intervenire, di norma, entro il 31 dicembre di ogni anno, salvo eventuale proroga³;
- c) in sede di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO), che deve intervenire entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione dello stesso⁴; il PIAO, infatti, ricomprende, a seconda della dimensione dell'ente, o il piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 40 della l.r. 22/2010 o la programmazione delle cessazioni dal servizio nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- d) e ogni volta che l'ente si trovi a dover apportare delle variazioni ai suddetti documenti di programmazione;

ma anche, e soprattutto, preventivamente a ogni procedura di assunzione.

DETERMINAZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE

L'ammontare della spesa corrente di personale presa a riferimento per la determinazione delle capacità assunzionali, da rilevare, come già sopra indicato, dall'ultimo rendiconto di gestione approvato, viene calcolata come segue:

- 1) si sommano gli impegni di competenza relativi alla spesa complessiva per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi, reperendo gli importi registrati alla voce del piano dei conti "*Redditi da lavoro dipendente*" codice U.1.01.00.00.000, senza quindi considerare, come previsto dalla legge, la spesa per l'imposta regionale per le attività produttive (IRAP);
- 2) dal valore di cui al punto 1) si detraggono gli impegni di competenza riguardanti:
 - a) la spesa per assunzioni di personale a tempo determinato per l'attuazione del PNRR, come previsto al comma 3 dell'articolo 12 della l.r. 32/2022;
 - b) la spesa di personale riferita agli incrementi conseguenti ai rinnovi contrattuali 2019-2021 e 2022-2024 e alla corresponsione di arretrati di competenza delle annualità precedenti l'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, come previsto al comma 3 dell'articolo 12 della l.r. 32/2022;
 - c) la spesa di personale rimborsata da altro ente che si avvale di personale in convenzione o in comando, come stabilito dalla dGR 335/2023;

³ Per l'anno 2023 l'art. 1, comma 775 della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*), ha differito al 30 aprile 2023 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione da parte degli enti locali; tale termine è stato ulteriormente differito al 31 maggio 2023 con decreto del Ministro dell'Interno del 19 aprile 2023 (consultabile al link <https://dait.interno.gov.it/finanza-locale/documentazione/decreto-19-aprile-2023-0>).

⁴ Per l'anno 2023 l'approvazione del PIAO, per gli enti locali, è differita al 30 maggio 2023, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1, comma 775, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 e dell'articolo 8, comma 2, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*), il quale prevede che "*In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.*".

3) al risultato netto ottenuto si sommano:

- a) gli impegni di competenza relativi alla spesa complessiva per lavoro flessibile (ad esempio, contratti di somministrazione lavoro), reperendo gli importi registrati alla voce del piano dei conti *“Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale”* codice U.1.03.02.12.000; tale spesa è computata come previsto al comma 3 dell’articolo 12 e come precisato nella dGR 335/2023, tenendo conto che altrimenti la stessa non verrebbe rilevata perché imputata come spesa per servizi;
- b) gli impegni di competenza per rimborsi effettuati a favore di altri enti per spese di personale in convenzione o in comando di cui l’ente si avvale, reperendo gli importi registrati alla voce del piano dei conti *“Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc.)”* codice U.01.09.01.000.

DETERMINAZIONE DELLE ENTRATE CORRENTI

L’ammontare delle entrate da prendere a riferimento corrisponde alla media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell’ultima annualità considerata (quindi della medesima annualità della spesa presa a riferimento). Tale valore medio triennale, utilizzato per garantire un dato più equilibrato e quindi più certo, viene calcolato come segue:

- a) per ognuna delle tre annualità si sommano gli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti reperendo gli importi registrati alle sotto indicate voci del piano dei conti:
 - *“Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa”* codice E.1.00.00.00.000
 - *“Trasferimenti correnti”* codice E.2.00.00.00.000
 - *“Entrate extratributarie”* codice E.3.00.00.00.000
- b) al risultato ottenuto si detraggono, per ogni annualità, gli accertamenti di competenza riguardanti:
 - b.1) i trasferimenti vincolati per la spesa di personale (a tempo determinato) finanziata da fondi PNRR;
 - b.2) gli eventuali trasferimenti vincolati per la spesa di personale riferita ai rinnovi contrattuali 2019-2021 e 2022-2024 e alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti l’anno di effettiva erogazione di tali emolumenti;
 - b.3) i rimborsi ricevuti da altri enti per spese di personale comandato/convenzionato reperendo gli importi registrati alla voce del piano dei conti *“Rimborsi ricevuti per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)”* codice E.3.05.02.01.000;gli importi detratti dalle entrate correnti di cui alle lettere b.1) e b.2) corrispondono agli importi detratti dalle spese correnti di personale che non sono conteggiate ai fini della determinazione della spesa complessiva, come previsto al comma 3 dell’articolo 12 della l.r. 32/2022, mentre quelli di cui alla lettera b.3) corrispondono alle spese correnti di

personale che non vengono conteggiate ai fini della determinazione della spesa complessiva, come previsto dalla dGR 335/2020;

- c) si calcola la media del totale delle entrate correnti delle tre annualità, depurate come indicato alla lettera b);
- d) dal risultato della media così calcolata si detrae lo stanziamento del Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) di parte corrente del bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata reperendo l'importo registrato alla voce del piano dei conti "*Fondo crediti di dubbia e difficile esazione di parte corrente*" codice U.1.10.01.03.000.

CALCOLO DEL RAPPORTO TRA LA SPESA DI PERSONALE E LE ENTRATE CORRENTI

L'effettivo valore, in misura percentuale, del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che ogni ente deve monitorare per verificare il rispetto dei propri limiti assunzionali si ottiene, quindi, applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{totale delle spese di personale come sopra determinate}}{\text{totale delle entrate correnti come sopra determinate}} \times 100$$

FASCE DEMOGRAFICHE E VALORI SOGLIA

La Giunta regionale, con la deliberazione n. 335/2023, ha approvato la suddivisione dei Comuni in quattro fasce demografiche, sulla base della popolazione residente al 31 dicembre dell'anno relativo all'ultimo rendiconto preso a riferimento, e ha individuato i valori soglia, espressi in percentuale per ciascuna fascia demografica, come segue:

<i>Fasce demografiche</i>	<i>Valori soglia</i>
a) Comuni con popolazione sino a 1.000 abitanti	31,0 %
b) Comuni con popolazione da 1.001 a 2.000 abitanti	29,5 %
c) Comuni con popolazione da 2.001 a 15.000 abitanti	27,5 %
d) Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti	25,0 %

Gli enti che si collocano al di sotto del valore soglia così determinato possono incrementare la spesa di personale fino al raggiungimento dello stesso, con la conseguenza che entro tale limite è possibile effettuare nuove assunzioni.

Gli enti che si collocano al di sopra del valore soglia devono adottare le misure necessarie a conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui si è rilevato il superamento; premesso che, per i suddetti enti, la norma non prevede un vero e proprio divieto di effettuare nuove assunzioni, gli stessi potrebbero, in alternativa, intervenire:

- a) riducendo il turn-over a una percentuale anche inferiore al 100 per cento;

- b) diminuendo la spesa di personale;
- c) aumentando le entrate correnti;
- d) diminuendo il fondo crediti di dubbia esigibilità.

ESEMPI DI CALCOLO

Esempio 1: Comune con popolazione di 1.500 abitanti	
Totale entrate correnti ai fini del calcolo (al netto del FCDE)	2.275.437,21 euro
Totale spese ai fini del calcolo	625.884,54 euro
Rapporto % tra spesa e entrata (spesa/entrata*100)	27,50%
Valore soglia di riferimento	29,5%
OBIETTIVO	RISPETTATO

Esempio 2: Comune con popolazione di 900 abitanti	
Totale entrate correnti ai fini del calcolo (al netto del FCDE)	1.550.479,32 euro
Totale spese ai fini del calcolo	513.082,25 euro
Rapporto % tra spesa e entrata (spesa/entrata*100)	33,09%
Valore soglia di riferimento	31,00 %
OBIETTIVO	NON RISPETTATO

RISPETTO DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

Oltre al rispetto del cd. “valore soglia”, la disciplina prevede che gli enti possano procedere ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, oltre che in coerenza con gli obiettivi e gli strumenti di reclutamento stabiliti negli atti di programmazione vigenti, a condizione che sia stato verificato l’equilibrio di bilancio mediante apposita asseverazione da parte dall’organo di revisione.

A tale proposito, si segnala una recente sentenza della Corte dei Conti - Sezioni riunite in sede giurisdizionale - n. 7/2022/DELC, depositata in data 11 aprile 2022, che, a seguito di ricorso proposto dalla Regione Lazio, si è espressa in merito all’applicazione dell’analoga disciplina statale relativa alle capacità assunzionali (articolo 33, comma 1, del d.l. 34/2019).

La Corte dei conti, in tale pronuncia, si è soffermata sulla necessità che l’ampliamento della capacità di spesa di personale dell’ente derivante dalla nuova disciplina è condizionato da due presupposti indefettibili. Mentre il primo, di natura statica, è dato dal rispetto di un valore “soglia” nel rapporto tra il complessivo aggregato della spesa di personale contabilizzato nell’ultimo rendiconto approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del FCDE valorizzato in sede di bilancio di previsione dell’esercizio di riferimento, il secondo, di natura dinamica, è rappresentato dalla coerenza con la

programmazione triennale dei fabbisogni e dalla sussistenza dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

In merito a questo secondo requisito, la Corte dei conti ha evidenziato la necessità, per l'organo di revisione, di adottare un apposito atto di asseverazione *“funzionale a creare affidamento circa la capacità di “equilibrio sostanziale” dell'Ente, in previsione dell'innesto, sul bilancio, dell'ulteriore spesa di personale a tempo indeterminato”* che comporta *“la pregiudiziale validazione della veridicità ed attendibilità dei fattori posti alla base del giudizio e della loro significatività e completezza ai fini del giudizio stesso. Tale verifica deve essere effettuata secondo il principio di prudenza, includendo, quindi, tutti i fattori perturbanti l'equilibrio del bilancio”*. E' necessario verificare la sostenibilità in concreto dei nuovi oneri di personale, nel senso che *“Ai fini della norma in esame, ciò che rileva è l'“equilibrio sostanziale” del bilancio, non limitato al formale pareggio contabile tra entrate e spese, ma esteso a considerare la complessiva situazione finanziaria, economica e patrimoniale dell'Ente (postulato n. 15, all. 1 d.lgs. n. 118/2011). In questa prospettiva l'armonica simmetria – in chiave dinamica e sostanziale – delle risorse disponibili e delle spese necessarie a soddisfare i bisogni della collettività, non può prescindere dalla valorizzazione di tutti i fattori potenzialmente perturbanti, ivi incluso lo stato e l'andamento prospettico dell'indebitamento e delle eventuali passività applicate agli esercizi futuri (cfr., ex pluribus, Corte cost., sentenza n. 274 del 2017).”* L'arco temporale rispetto al quale effettuare tale verifica, inoltre, non è determinabile in astratto; sempre secondo la Corte *“Ferma restando la durata minima triennale, perché coincidente con la struttura stessa del bilancio di previsione, la sua verifica prospettica dovrà estendersi a considerare tutti i “fatti” – di natura finanziaria, economica e patrimoniale - conosciuti e conoscibili alla data dell'asseverazione, suscettibili di incidere sulla tenuta prospettica degli equilibri.”*

APPLICAZIONE SPERIMENTALE DEI VALORI SOGLIA

L'applicazione dei valori soglia è sperimentale e la Giunta si riserva di apportare, sia per l'annualità in corso che per quelle successive, le eventuali correzioni che dovessero rendersi necessarie per garantire l'applicabilità e la sostenibilità del nuovo sistema, valutando anche le eventuali criticità che dovessero emergere. Si invitano, pertanto gli enti a segnalare tempestivamente eventuali problematiche che dovessero insorgere in sede di prima attuazione.

MONITORAGGIO PER LA VERIFICA DELL'IMPATTO DELLA NUOVA DISCIPLINA

Al fine di verificare l'impatto della nuova disciplina sugli enti locali, è previsto un monitoraggio annuale dei dati sulla sostenibilità finanziaria della spesa sostenuta dagli enti, da effettuarsi, a consuntivo, tramite la compilazione, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, di un modulo di rilevazione, sottoscritto digitalmente dal Sindaco, dal revisore e dal segretario dell'ente locale e dal responsabile del servizio finanziario, che entro 30 giorni dall'approvazione del rendiconto stesso dovrà essere trasmesso alla Struttura scrivente e al Consiglio permanente degli enti locali, evidenziando le eventuali criticità emerse.

Pertanto, entro i 30 giorni successivi alla scadenza del termine per l'approvazione del rendiconto 2023, i Comuni dovranno compilare e inviare a questa Struttura il modulo di rilevazione. Lo stesso viene trasmesso in allegato alla presente, in formato.xlsx, affinché ogni ente lo possa fin d'ora utilizzare per monitorare, sin da subito e in corso d'anno, il rispetto delle proprie capacità assunzionali.

CONSIDERAZIONI FINALI

La nuova disciplina sulle capacità assunzionali sopra illustrata risulta essere, oltre che decisamente innovativa rispetto alle regole pregresse, anche maggiormente flessibile e rispettosa dell'autonomia dei Comuni, permettendo agli stessi di effettuare assunzioni, anche in assenza di personale cessato, purché abbiano la possibilità di sostenere la spesa che ne deriva, ma, nel contempo, responsabilizzandoli maggiormente in quanto il parametro finanziario utilizzato, essendo variabile, deve essere costantemente monitorato; infatti, ogni ente, anche qualora avesse una maggiore possibilità di assumere, nel caso di un iniziale favorevole rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, non potrà utilizzare appieno le proprie capacità assunzionali e dovrà, quindi, evitare o limitare le assunzioni programmate qualora tale rapporto, valutato, come sopra evidenziato, in chiave prospettica non permettesse di rispettare gli equilibri di bilancio.

Gli enti dovranno, inoltre, gestire la propria capacità assunzionale, tenendo conto che le modalità di calcolo sono puntualmente determinate e non sono più contemplate deroghe, come quelle precedente previste, ad esempio, per il settore socio-sanitario e per la polizia locale, e che nel limite di spesa di cui sopra ora rientrano anche le spese per le eventuali assunzioni a tempo determinato e quelle derivanti da altre forme di lavoro flessibile.

Si segnala, inoltre, che gli enti costituiti in ambiti territoriali sovracomunali dovranno provvedere a calcolare i limiti assunzionali autonomamente, in quanto, al momento, non avranno più la possibilità di farlo in maniera cumulativa.

Si resta a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e si porgono cordiali saluti.

Il Dirigente
Tiziana VALLET
- documento firmato digitalmente -

IF-PV/
Prot. n. 2410/EL