



**Comune
di
Bisceglie**

Provincia di Barletta – Andria - Trani

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 149 DEL 27-06-2023

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI - ANNO 2023 MODIFICA DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 55 DEL 20.02.2023.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventisette** del mese di **giugno** alle ore **13:30** in Bisceglie nel Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone di:

Nominativo	Ruolo	Presenza
ANGARANO Angelantonio	Sindaco	Presente
CONSIGLIO Angelo Michele	Vice Sindaco	Presente
RIGANTE Roberta	Assessore	Presente
MUSCO Onofrio	Assessore	Presente
BELSITO Antonio	Assessore	Presente
TOTA Emilia	Assessore	Presente

Totale Presenti: **6**

Totale Assenti: **0**

Presiede la seduta il **Sindaco dott. Angelantonio Angarano**.

Partecipa alla seduta il **Segretario Generale dott.ssa Maria Concetta Dipace**.

Constatata la legalita' dell'adunanza, il Presidente sottopone all'esame della Giunta l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con Deliberazione Giunta Comunale n. 55 del 20.02.2023, veniva approvato il Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025, nonché il Piano Annuale delle assunzioni e la contestuale ricognizione delle eccedenze di personale, per l'anno 2023, che qui si richiama integralmente per la parte che in questa sede non registra modifiche e aggiornamenti;

Considerato che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.";

Visto, inoltre, l'art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

Rilevato che il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione approvava le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.*, con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

Dato atto, inoltre, che il Ministero per Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, approvava, sempre in ottemperanza al disposto normativo di cui all'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.*, con Decreto Interministeriale del 22 luglio 2022 (registrato dalla Corte dei Conti l'1° settembre u.s.), pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022, alla luce delle quali le amministrazioni pubbliche dovranno individuare il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere). Il decreto favorisce, infatti, il superamento del concetto di “profilo professionale” a beneficio di quello di “famiglia professionale”, inteso come l’ambito in cui i dipendenti hanno conoscenze o competenze comuni, ambito che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell’organizzazione;

Considerato che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Richiamati, altresì:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, il quale recita: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le 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 cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;*
- l'art. 89, comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita: *“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi 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 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. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai*

principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.”;

–

Rilevato che il Comune di Bisceglie, nello scorso mese di maggio 2023, è stato interessato dalle consultazioni elettorali amministrative per l'elezione del sindaco e del consiglio comunale, a seguito delle quali in data 5 giugno 2023, veniva proclamato Sindaco della città il dott. Angelantonio Angarano;

Dato atto che in data 22 giugno 2023, veniva nominata la Giunta Comunale con Decreto n. 19/2023;

Dato atto che nel predetto Decreto Sindacale n. 19/2023, veniva conferita la delega alle Risorse Umane ed Organizzazione, all'Assessore avv. Antonio Belsito;

Considerato, dunque, che alla luce del nuovo mandato elettivo occorre definire il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente della nuova Amministrazione Comunale, ovvero con:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP), ai sensi e per gli effetti del Principio Contabile applicato concernente la Programmazione di Bilancio, di cui all'Allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i.;
- il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), per effetto di quanto sancito dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (c.d. “*Decreto Reclutamento*”), nonché del Decreto a firma Ministero per Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132, recante il “*Regolamento per la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*”;

–

Richiamato, inoltre, il Comunicato del Presidente ANAC del 17 gennaio 2023 (pubblicato in data 24.01.2023), relativo al termine per l'adozione e la pubblicazione dei PTPCT 2023- 2025 e dei PIAO 2023-2025, in cui è stabilito che “*Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775).*”;

Dato atto che con Decreto 30 maggio 2023 del Ministero dell'Interno, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 126 del 31 maggio 2023, il termine per l'approvazione dei bilanci preventivi per l'anno corrente è slittato al 31 luglio 2023;

Rilevato, pertanto, che l'art. 8 del D.M. n. 132/2022 posticipa l'adozione del PIAO ai 30 giorni successivi la scadenza edittale dell'approvazione dei bilanci di previsione e, dunque, al 30 agosto 2023;

Atteso, dunque, che il predetto piano dei fabbisogni di personale rientra tra i provvedimenti fondamentali della programmazione degli enti, in ragione delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, oltre che essere strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Dato atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 30.03.2023 si provvedeva ad un aggiornamento della macrostruttura dell'Ente, rispetto a quanto stabilito con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 103 del 20.05.2020, n. 148 del 06.05.2021 e n. 360 del 29.12.2021, la cui entrata in vigore veniva stabilita con decorrenza 01.06.2023, differita al 01.09.2023, con successiva Deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 26.05.2023, per tutte le ragioni ivi riportate e che in questa sede si confermano integralmente;

Dato atto che con tale Deliberazione si provvedeva a ricondurre i *Servizi Socio-Culturali ed Educativi –Turistico e Sportivi* nell'alveo di una istituita Ripartizione “*Servizi Socio-Culturali ed Educativi –Turistico e Sportivi*”, diretta da una figura con qualifica Dirigenziale, nell'ambito della dotazione organica dell'Ente;

Richiamato il Decreto Sindacale n. 16 del 05.06.2023, con cui, nella immediatezza della proclamazione e nelle more dell'insediamento del Consiglio Comunale, in attesa dello svolgimento dei primi adempimenti della nuova consiliatura, ivi compresa la ricostituzione della Giunta Comunale, veniva disposta la prosecuzione degli incarichi dirigenziali in essere, mantenendo l'assetto vigente per almeno un trimestre, fino al 31.08.2023, al fine di assicurare continuità e regolarità dell'azione amministrativa, garantendo il puntuale svolgimento delle competenze gestionali riferite ai diversi servizi e funzioni dell'Ente, tenuto conto, altresì, del momento di transizione, peraltro ricadente nel periodo estivo notoriamente più impegnativo di altri;

Preso atto, tuttavia, delle dimissioni del Dirigente della Ripartizione “Ambiente – SUAP – SUA – Trasporti e Mobilità Sostenibile”, con decorrenza dal 15.06.2023, acquisite al protocollo dell'Ente n. 0022464/2023, ragion per cui la direzione di tale Ripartizione verrà assicurata mediante sostituzione *ad interim*, ai sensi e per gli effetti dell'art. 58 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018 del 17.12.2020 e dell'art. 12 del CCDI Area Dirigenza per il triennio 2019/2021, del Dirigente della Ripartizione “Ripartizione Pianificazione, Programmi e Infrastrutture”, giusta Decreto Sindacale n. 17 del 15.06.2023, sino all'individuazione di altra figura dirigenziale titolare;

Preso atto, altresì, delle dimissioni del Dirigente dell'Area di Staff “*Servizi Socio-culturali ed Educativi – Turistico e Sportivi*”, con decorrenza dal 19.06.2023, acquisite al protocollo dell'Ente n. 0030629 del 13.06.2023, ragion per cui la direzione di tale Area di Staff (denominata “Ripartizione” a decorrere dal prossimo 1° settembre 2023) verrà assicurata mediante sostituzione *ad interim*, ai sensi e per gli effetti dell'art. 58 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018 del 17.12.2020 e dell'art. 12 del CCDI Area Dirigenza per il triennio 2019/2021, del Dirigente della Ripartizione “Polizia Locale, Protezione Civile, Sicurezza e Viabilità”, giusta Decreto Sindacale n. 18 del 20.06.2023, sino all'individuazione di altra figura dirigenziale titolare;

Ravvisata, pertanto, la impellente necessità di impartire direttive al fine di programmare il reclutamento di figure dirigenziali per la copertura delle Ripartizioni resesi vacanti, a decorrere dal presumibilmente 1° agosto 2023, stabilendo di prevedere per:

- la Ripartizione “*Ambiente – SUAP – SUA – Trasporti e Mobilità Sostenibile*”, la copertura del posto dirigenziale mediante incarico a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- la Ripartizione “*Servizi Socio-culturali ed Educativi – Turistico e Sportivi*”, la copertura del posto dirigenziale mediante incarico a tempo indeterminato, ai sensi e per gli effetti degli artt. 35 e 36, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., prioritariamente mediante attingimento di graduatorie di altri enti, previo accordo tra amministrazioni e nel rispetto dei limiti assunzionali vigenti, ai sensi dell'art. 3, comma 61, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Legge finanziaria per l'anno 2004), nonché, da ultimo, ai sensi dell'art. 17, comma 1 *bis*, del D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, in Legge n. 8/2020 (c.d. Milleproroghe), nell'ambito del perimetro normativo disegnato dal Legislatore e dai circoscritti spazi discrezionali riservati al proprio esclusivo apprezzamento;

Dato atto che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 35, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. gli Enti Locali disciplinano le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, mediante il *Regolamento degli Uffici e dei Servizi*, la cui competenza all'adozione spetta alla Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 (c.d. *Decreto Madia*), il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali (v. **Allegato sub. A** al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale, di aggiornamento dell'Allegato sub. A di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2023);

Richiamato quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, rubricato "*Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*", il quale:

- al comma 1 stabilisce che "*Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35*";
- e al comma 2 che "*Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.*";

Dato atto, inoltre, di quanto sancito dall'art. 90, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 secondo cui: "*Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni*";

Ritenuto, pertanto, in relazione al nuovo mandato elettorale del Sindaco procedere alla costituzione di Ufficio di Staff posto alle dirette dipendenze dello stesso, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, come disciplinato dall'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., aggiornandone la dotazione rispetto a quella deliberata con provvedimento della Giunta Comunale della precedente legislatura n. 55/2023, prevedendo, anche ai sensi dell'art. 9 del Regolamento

Comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- n. 3 (tre) unità di personale, inquadrate nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022, di cui:
 - n. 1 (una) unità con funzioni di Capo di Gabinetto;
 - n. 1 (una) unità con funzioni di Portavoce, ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 150/2000;
 - n. 1 (una) unità con funzioni di Responsabile della Segreteria particolare del Sindaco;
- n. 1 (una) unità di personale, inquadrate nell'Area degli Istruttori, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022, con funzioni di Assistente al Responsabile della Segreteria;

Richiamato il disposto normativo di cui all'art. 18 *ter* del D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 8/2020, con cui il Legislatore ha fornito un'interpretazione autentica delle previsioni di cui all'art. 90 TUEL, con particolare riferimento alla durata dei contratti a tempo determinato con cui è assunto il personale degli uffici di supporto agli organi di direzione politica, chiarendo che tali contratti non possono avere una durata superiore al mandato elettivo del sindaco in carica, anche in deroga alla disciplina di cui all'art. 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro che prevedano specifiche limitazioni temporali alla durata dei contratti a tempo determinato;

Richiamato, inoltre, quanto disposto dal comma 3, dell'art. 90 del predetto Testo Unico degli Enti Locali, a mente del quale *"Con provvedimento motivato della Giunta, il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale"*;

Ritenuto di dover prevedere, ai sensi della predetta normativa, per i contratti di cui all'art. 90 TUEL, un unico emolumento, comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, ai sensi e per gli effetti del comma 3, dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., il quale ammonterà secondo quanto di seguito meglio dettagliato:

- n. 1 (una) unità inquadrata nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ad un importo pari ad € 5.000,00, oltre oneri rifessi ed IRAP;
- n. 1 (una) unità inquadrata nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ad un importo pari ad € 3.000,00, oltre oneri rifessi ed IRAP;
- n. 1 (una) unità inquadrata nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ad un importo pari ad € 3.000,00, oltre oneri rifessi ed IRAP;
- n. 1 (una) unità inquadrata nell'Area degli Istruttori, ad un importo pari ad € 2.000,00, oltre oneri rifessi ed IRAP.

Verificato che l'ARAN con Orientamento Applicativo RAL367 ha fornito considerazioni interpretative in merito al compenso di cui all'art. 90, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000, nonché quanto stabilito da varie pronunce della giurisprudenza contabile (v., *ex multis*, Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Basilicata n. 69/PAR/2017), secondo le quali, pur non rientrando tale emolumento omnicomprensivo nei vincoli del salario accessorio, tuttavia, soggiace nel suo importo, sia alle limitazioni della spesa flessibile (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) sia a quella della spesa del personale art. 1, comma 557, Legge n. 296/2006, attualmente inferiore alla spesa media del triennio 2011-2013;

Evidenziato, inoltre, il limite di spesa per il lavoro flessibile, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni in Legge n. 122/2010, come da ultimo modificato dall'articolo 16, comma 1 *quater* del D.L. n.113/2016, convertito con modificazioni in Legge n.160/2016, a norma del quale:

- a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- suddette limitazioni costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali, non applicandosi tuttavia agli enti locali in regola con l'obbligo di

- riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006 nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- sono in ogni caso escluse dalle suddette limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Decreto Legislativo n.267/2000;
 - fissato, per il Comune di Bisceglie, in € 989.672,00, pari alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Dato atto che le predette assunzioni a tempo determinato, *ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.*, verranno effettuate nel pieno rispetto dei limiti del tetto di spesa per il lavoro flessibile di cui al predetto art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2009 e s.m.i., giusta **Allegato sub B** al presente provvedimento deliberativo, per costituirne parte integrante e sostanziale (di aggiornamento dell'Allegato sub. B di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2023);

Dato atto che sulla base delle informazioni in possesso del Servizio Risorse Umane dell'Ente nel triennio di riferimento (2023/2025) si ritiene possano concretizzarsi le cessazioni di cui vedi **Allegato sub. C**, al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale (di aggiornamento dell'Allegato sub. C di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2023);

Vista la Legge n. 296/2006, (Finanziaria 2007) e, in particolare, i commi 557 e seguenti, per come modificata dalla Legge n. 122/2010 (conversione del D.L. n. 78/2010, c.d. Manovra estiva) e s.m.i., la quale dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza, assumendo nelle percentuali del *turn over*, così come stabilito nel D.L. n. 90/2014 e s.m.i. e, in particolare:

- l'art. 1, comma 557, a norma del quale 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, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - a) *lettera abrogata dal D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160;*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;
- articolo 1, comma 557^{quater}, a norma del quale 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 2011/2013;

Verificato per il Comune di Bisceglie, il pieno rispetto della programmazione assunzionale 2023/2025 dell'obbligo di riduzione delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, sancito dai commi 557 e seguenti della Legge Finanziaria 2007, così come anche attestato dal prospetto di cui all'**Allegato sub. D**, al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale (di aggiornamento dell'Allegato sub. D, di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2023):

SPESA DEL PERSONALE COMMA 557 E SS. DELLA LEGGE N. 296/2006 (FINANZIARIA 2007)

MEDIA TRIENNIO 2011/2013	€ 8.112.412,81
PREVISIONE ANNO 2023*	€ 7.414.655,01

* al netto delle somme previste dall'art. 79, comma 1, lett. b) del CCNL FL 2019/2021 del 16.11.2022, le quali vanno in deroga alla spesa del personale.

Evidenziato che:

- a decorrere dall'anno 2017, a norma dell'art. 1, comma 463, della Legge n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017), hanno cessato di trovare applicazione i commi da 709 a 712 e da 719 a 734 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- a decorrere dal 2019, ai sensi dell'articolo 1, comma 823, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019), hanno cessato di trovare applicazione le seguenti disposizioni e relativi divieti assunzionali:
 - conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali (Legge n. 232/2016, comma 475);
 - mancato invio al MEF entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (Legge n. 232/2016, articolo 1, comma 470);
 - conseguimento del saldo inferiore al 3% degli accertamenti delle entrate finali (Legge n. 232/2016, articolo 1, comma 476);

Rilevato che l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni 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 del presente decreto sono individuate 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 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di*

posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, Legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007);

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la Circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;

Rilevato che, per effetto del suddetto Decreto Ministeriale, il Comune di Bisceglie versa nella seguente situazione, in ogni caso riportata nell'**Allegato sub. E**, al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale al presente provvedimento deliberativo:

Popolazione e fascia demografica ex Tab. 1 del Decreto Ministeriale del 17.03.2020	n. 53738 abitanti (rilevazione ISTAT alla data del 31.12.2021) fascia “F”
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (2021)	7.525.199,32 €
Entrate Rendiconto di Gestione - anno 2018	7.265.150,02 €
Entrate Rendiconto di Gestione - triennio 2019/2021	2019 - 37.834.411,54 € 2020 - 40.055.110,79 € 2021 - 40.468.245,29 €
Media aritmetica delle Entrate	39.452.589,21 €
FCDE - Bilancio di previsione assestato esercizio finanziario 2021	1.990.921,85 €
Media aritmetica delle entrate correnti al netto FCDE	37.461.667,36 €
Rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti	20,09%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	31,00%
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM - 2023	21,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione	1.525.681,50 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell’anno 2023	8.790.831,52 €

Dato atto che, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e alle relative disposizioni attuative, il Comune di Bisceglie presenta il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti così come definite dall'articolo 2 del Decreto Interministeriale del 17 Marzo 2020, da prendere a riferimento per la programmazione relativa all’anno 2023, pari al 20,09%, quindi ampiamente inferiore alla soglia limite del 27% individuata dal citato articolo 4, comma 1, del medesimo Decreto Interministeriale per i comuni ricompresi tra i 10.000 e i 59.999 abitanti;

Evidenziato, dunque, che il Comune di Bisceglie, ai sensi del suddetto Decreto Interministeriale del 17 Marzo 2020, rientra nella fascia degli Enti virtuosi;

Atteso che, alla luce delle considerazioni fin qui esposte, dei limiti normativi evidenziati, delle disponibilità di bilancio, del *budget* effettivamente disponibile per le assunzioni, delle carenze di personale rappresentate dai Dirigenti di Ripartizione e delle esigenze ritenute prioritarie dall'Amministrazione, è possibile procedere all'approvazione della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025;

Evidenziato che, l'approvazione di cui trattasi si caratterizza sostanzialmente nella conferma del quadro programmatico previgente, integrato di alcune figure professionali, nei limiti delle capacità assunzionali dell'Ente, nonché della sostenibilità finanziaria delle stesse;

Evidenziato, ad ogni buon conto, che il piano va inteso come strumento programmatico modulabile, dinamico e flessibile, modificabile in qualsiasi momento dell'anno, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale e che la dotazione programmata, infine, verrà realizzata nel triennio per quanto compatibile con i vincoli economici in materia di personale nel tempo vigenti;

Dato atto che:

- ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria 2002), a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della Legge n. 449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019 il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio conseguente all'assunta programmazione del fabbisogno deve essere asseverato dall'organo di revisione;

Considerato che con nota prot. n. 33488 del 26/06/2023, l'Organo di Revisione Contabile esprimeva il proprio parere favorevole alla presente Deliberazione, nei termini descritti dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., giusta verbale n.20 (vedi **Allegato sub. F**, al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale);

Ribadito, per tutte le ragioni sopra esposte, procedere all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 e del Piano annuale 2023, il quale diventerà parte integrante e sostanziale:

- del Piano Integrato delle Attività Ordinarie (PIAO), ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e del Decreto del Dipartimento Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132;
- e della Sezione Operativa (S.O.) del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023/2025, così come stabilito dall'Allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. (Principio Contabile applicato concernente la Programmazione di Bilancio);

Ribadito, altresì, che la concreta programmazione di fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 resta assoggettata alle effettive disponibilità di Bilancio e che i predetti limiti potranno essere oggetto di modifiche e/o integrazioni a seguito di pronunciamenti della Sezione Autonomie della Corte dei Conti o di modifiche imposte dalla normativa di volta in volta vigente in materia di contenimento della spesa di personale (vedi **Allegato sub. G**, al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale, aggiornato rispetto all'Allegato sub. alla precedente Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2023);

Viste:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 03.05.2023 avente ad oggetto: “*Esame ed approvazione della nota di aggiornamento del Documento unico di Programmazione (NADUP) per il triennio 2023-2025.*”;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 60 del 09.05.2023 avente ad oggetto “*Esame ed Approvazione Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2023-2025 e relativi allegati*”;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 75 del 09.06.2022 avente ad oggetto: “*Esame ed Approvazione Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2021 e suoi allegati*”;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 140 del 15.11.2022 avente ad oggetto: “*Approvazione Bilancio Consolidato, con allegata relazione sulla gestione, comprendente la nota integrativa al 31.12.2021*”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 25.05.2023 avente ad oggetto: “*Esame ed approvazione del piano esecutivo di gestione, unificato organicamente al piano delle performance per il triennio 2023-2025, ex art. 169 del TUEL e suoi allegati*”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 04.04.2023 avente ad oggetto: “*Nuovo ordinamento professionale ai sensi del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 – Determinazioni*”;

Dato atto che ai sensi dell’art. 4, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022, è prevista la sola informazione preventiva degli atti di organizzazione degli uffici, di cui all’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS., la quale deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell’adozione degli atti;

Evidenziato che con nota prot. n.33198 del 23/06/2023 il Servizio Risorse Umane dell’Ente provvedeva a rendere la dovuta informativa preventiva alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U., nei termini di cui all’art. 4 del predetto CCNL FL 2019/2021;

Visto il vigente *Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi*;

Visti:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. “*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*”;
- l’art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come riformato dall’art. 14, comma 7, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- l’art. 1 comma 557 – *quater*, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come introdotto dall’art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24.06.2014, n. 90 convertito con modificazione nella Legge 11.08.2014, n. 114;
- i Decreti legislativi n. 74 e 75/2017, la Circolare n. 3 del 23 novembre 2017 e le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate in data 8 maggio 2018 e in data 22 luglio 2022;
- il CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022, per quanto disciplinato in materia;
- la Legge 12 marzo 1999, n. 68, in materia di assunzione delle categorie protette;
- l’art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 che prevede che la mancata approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, comporta l’applicazione dell’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 (divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette);
- l’art. 10, comma 5, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 in base al quale la mancata adozione del Piano Triennale della Performance comporta l’impossibilità di procedere ad assunzioni di personale e al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

Dato atto che il responsabile del procedimento, ex art. 4 della Legge n. 241/1990 è il Dott. Riccardo Attimonelli, Istruttore Direttivo Amministrativo incardinato presso il Servizio Risorse Umane;

Dato atto che ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, sono stati acquisiti ed allegati alla presente proposta di cui costituiscono parte integrante e sostanziale:

- parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Dirigente Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino;
- parere favorevole espresso in ordine alla regolarità contabile dal Dirigente Responsabile della Ripartizione Finanziaria, quale atto di programmazione 2022/2024 nei limiti della compatibilità finanziaria, ex art.153 del TUEL, con le risorse finanziarie del redigendo Bilancio di Previsione 2023/2025;

Preso atto del parere di conformità favorevolmente espresso dal Segretario Generale, ai sensi del Decreto Sindacale n. 9 del 02.03.2023 (ex art. 97, commi 2 e 4, del D.Lgs. n. 267/200 e s.m.i.);

All'unanimità dei voti favorevoli accertati nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. **di assumere** la parte in narrativa quale parte essenziale e sostanziale del presente provvedimento;
2. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la Dotazione Organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione, di cui all'allegato sub. A), al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;
3. **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la modifica e aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 -2025, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, già adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2023;
4. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la modifica e aggiornamento del Piano Occupazionale l'anno 2023, già adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2023, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
5. **di approvare**, quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento deliberativo, i seguenti allegati:
 - Allegato sub. A) – Dotazione organica alla data del 01.01.2023, rideterminata con la programmazione assunzionale del triennio 2023/2025 aggiornata;
 - Allegato sub. B) – Prospetto assunzioni lavoro flessibile e verifica limite lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.;
 - Allegato sub. C) – Assunzioni e Cessazioni triennio 2023 – 2025;
 - Allegato sub. D) Verifica limite di spesa del personale, ex art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) e s.m.i.;
 - Allegato sub. E) – Verifica limite capacità assunzionali per triennio 2023/2025, ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020;
 - Allegato sub. F) – Accertamento del Collegio dei Revisori dei Conti, prevista dall'art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001, contenente l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020., giusta verbale n. 20 prot. n. 33488 del 26/06/2023;
 - Allegato sub. G) – Modifica e aggiornamento Programmazione Assunzionale triennio 2023/2025;
6. **di dare atto che** vengono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia spese di personale e capacità assunzionali, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti della

Legge n. 296/2006 e s.m.i. e dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal DPCM attuativo, in tema di contenimento della spesa di personale;

7. **di dare atto che** il rapporto tra entrate correnti e spesa del personale in base all'ultimo consuntivo approvato è pari al 20,09 %, colloca il Comune di Bisceglie nella fascia degli enti virtuosi in base all'articolo 3, comma 1, lettera F) del Decreto interministeriale 17/03/2020, con possibilità di procedere all'incremento di spesa per ampliamento della dotazione organica sino ad un massimo, per l'anno 2023, pari al 21% della spesa di personale registrata nel 2018, ai sensi della Tabella 2 dell'articolo 5 del medesimo Decreto interministeriale come da allegato "A";
8. **di dare atto che** gli stanziamenti di spesa troveranno copertura finanziaria nel redigendo Bilancio di Previsione Finanziario 2023– 2025;
9. **di dare atto che** il Piano in questione è approvato in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, sulla base dei fabbisogni di personale ritenuti necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente;
10. **di dare atto che** il presente provvedimento è adottato, previa acquisizione della prescritta certificazione prevista dall'art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001, contenente, altresì, l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020., giusta verbale n. 20 prot. n. 33488 del 26/06/2023;
11. **di dare atto che** l'effettiva assunzione in servizio del personale prevista nel presente piano rimane condizionata alla verifica del rispetto dei tetti di spesa vigenti ed alla copertura finanziaria della spesa, da effettuare all'atto dell'adozione dei relativi provvedimenti, nonché al rispetto delle norme vigenti al momento dell'assunzione stessa;
12. **di demandare** al Dirigente Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino ogni qualsivoglia adempimento scaturente dalla presente Deliberazione e di trasmettere il presente documento triennale dei fabbisogni aggiornato alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 *ter* del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n. 18/2018;
13. **di dare atto che** il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009, nonché ai sensi del D.lgs. 33/2013 e s.m.i.;
14. **di dare atto che** con nota prot. n.33198 del 23/06/2023 il Servizio Risorse Umane dell'Ente provvedeva a rendere la dovuta informativa preventiva alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U., nei termini di cui all'art. 4 del predetto CCNL FL 2019/2021;
15. **di dichiarare**, stante l'urgenza di provvedere alla adozione del PIAO 2023/2025, con separata votazione resa all'unanimità dei presenti questa Deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del citato Decreto Legislativo n. 267/2000.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 149 DEL 27-06-2023

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI - ANNO 2023 MODIFICA DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 55 DEL 20.02.2023.

Parere Regolarità Tecnica ai sensi dell'art. 49 - Decr. Legisl. 267/2000

Esito: Favorevole il F.to Dr.ssa Vincenza Fornelli
23-06-2023

Parere Regolarità Contabile ai sensi dell'art. 49 - Decr. Legisl. 267/2000

Esito: Favorevole il Trattasi di atto di aggiornamento della programmazione del fabbisogno di
23-06-2023 personale in linea con le risorse già stanziate con la programmazione finanziaria
2023-2025.

F.to dott. Angelo Pedone

Parere di conformità ai sensi dell'art. 97, comma 2 - Decr. Legisl. 267/2000

Esito: Favorevole il F.to dott.ssa Maria Concetta Dipace
27-06-2023

Del che si e' redatto il presente verbale che viene letto, confermato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO

F.to dott. Angelantonio ANGARANO

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to dott.ssa Maria Concetta DIPACE

CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale dott.ssa Maria Concetta Dipace attesta che la presente delibera e' stata inserita nella sezione Albo Pretorio informatico del sito istituzionale 'www.comune.bisceglie.bt.it' il giorno 28-06-2023 e vi e' rimasta/rimarrà per 15 giorni consecutivi.

La presente Deliberazione viene comunicata ai Capigruppo consiliari contemporaneamente alla pubblicazione all'Albo Pretorio informatico.

Bisceglie, 28-06-2023

Il Segretario Generale
F.to dott.ssa Maria Concetta Dipace

Nr. Registro pubblic. Albo Pretorio: 1480

CERTIFICATO di ESECUTIVITA'

La presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile e diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo.

Bisceglie, 28-06-2023

Il Segretario Generale
F.to dott.ssa Maria Concetta Dipace

Copia conforme all'originale

Bisceglie, 28-06-2023

Il Segretario Generale
dott.ssa Maria Concetta Dipace



COMUNE DI BISCEGLIE

Allegato sub. A) – Dotazione organica alla data del 01/01/2023 rideterminata con programmazione assunzionale triennio 2023/2025

Area	Categoria Giuridica ex CCNL 2016/2018	Posti Occupati al 31/12/2022	Cessazioni 2023	Cessazioni 2024	Cessazioni 2025	Assunzioni 2023*	Assunzioni 2024**	Assunzioni 2025	Note	Dotazione all'esito delle assunzioni e delle cessazioni
DIRIGENZA	Dirigente	5	1	0	1	2	0	1		6
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	43	3	1	2	9	1	0		44
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	57	5	0	2	21	0	0		69
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	26	2	0	4	0	0	0		20
AREA DEGLI OPERATORI	A	12	0	2	0	0	0	0		10
		143								149
FIGURE EXTRA DOTAZIONE ORGANICA	Dirigente ex art. 110, comma 2, TUEL	0							INCARICO CESSATO A FAR DATA DAL 19/06/2023	

* DI CUI N. 2 Istruttori e 2 Istruttori Direttivi Amministrativi da recludere MEDIANTE PROGRESSIONE VERTICALE DA SOTTRARRE NEL COMPUTO FINALE DELLA COLONNA "Dotazione all'esito delle assunzioni e delle cessazioni "

** ASSUNZIONE MEDIANTE PROGRESSIONE VERTICALE - PROCEDURA COMPARATIVA (DL n. 80/2021) DA SOTTRARRE NEL COMPUTO FINALE DELLA COLONNA "Dotazione all'esito delle assunzioni e delle cessazioni "

*** In tale area risultano in servizio al 31/12/2022 n. 2 dipendenti assunte con rapporto di lavoro a tempo parziale (24 ore settimanali) e indeterminato.



COMUNE DI BISCEGLIE

Allegato sub. B) – Prospetto assunzioni lavoro flessibile e verifica limite lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE DA INSTAURARE -ANNO 2023

	AREA (CCNL DEL 2019/2021)	CATEGORIA (CCNL 2016/2018)	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO	TIPOLOGIA	DURATA
Staff Sindaco	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	PORTAVOCE	1	Art. 90 D. Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Staff Sindaco	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	CAPO DI GABINETTO	1	Art. 90 D. Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Staff Sindaco	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	RESPONSABILE SEGRETERIA PARTICOLARE	1	Art. 90 D. Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Staff Sindaco	AREA DEGLIISTRUTTORI	C	ASSISTENTE AL RESPONSABILE DELLA SEGRETERIA	1	Art. 90 D. Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
			DIRIGENTE TECNICO	1	Art. 110, Comma 1 D.Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Ripartizione Polizia Locale	AREA DEGLIISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	10	Assunzioni trimestrali a tempo determinato parziale	mesi 3
Ripartizione Programmazione, Pianificazione e Infrastrutture	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	OPERAIO	25	Somministrazione di ore lavorative mediante Agenzia	mesi 3

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E C.D. "FLESSIBILE" IN ESSERE AL 30.06.2023

Ripartizione Polizia Locale	/	Dirigente		1	Art. 110, comma 1, D.Lgs.267/2000	Tre anni - Fino a scadenza contratto
Ripartizione Ambiente, Sanità,SUAP - Unità di Progetto PNRR	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	ART. 36 - ASSEGNAZIONE AGENZIA DELLA COESIONE TERRITORIALE	Rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato
Ripartizione Ambiente, Sanità,SUAP - Unità di Progetto PNRR	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO TECNICO	1	ART. 36 - ASSEGNAZIONE AGENZIA DELLA COESIONE TERRITORIALE	Rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato

CALCOLO SPESA 2022 LAVORO FLESSIBILE

	CATEGORIA (CCNL 2016/2018)	DECORRENZA		DATA CESSAZIONE	TEMPO PIENO	Spesa annua	ONERI	IRAP	SPESA TOTALE ANNUA
SPESA PERSONALE NON SOGGETTA A LIMITI*									
Dirigente	DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	01/01/2023	IN ESSERE		1	45.260,80	17.742,02	5.865,31	68.868,13
Dirigente	DIRIGENTE TECNICO	01/01/2023	CESSATO	14/06/2023		24.761,39	5.893,21	2.104,72	32.759,32
Dirigente	DIRIGENTE TECNICO	01/09/2023			1	17.142,50	4.079,91	1.457,11	22.679,53
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2 UNITÀ FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO E TECNICO	01/01/2023	IN ESSERE		2	51.475,96	16.359,86	4.461,38	72.297,20
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/01/2023	CESSATO	28/02/2023	1	4.283,69	1.019,52	364,11	5.667,33
									169.512,19

TOTALE A - SPESA SOGGETTA A LIMITI

Dirigente	DIRIGENTE EX ART 110 C.2	01/01/2023		18/06/2023	1	22.856,67	5.439,89	1.942,82	30.239,37
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	PORTAVOCE - CATEGORIA D	01/01/2023	CESSATO	Fino a scadenza mandato Sindaco (2018/2023)	1	10.709,24	2.548,80	910,29	14.168,32
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	PORTAVOCE	01/08/2023							
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	CAPO DI GABINETTO	01/08/2023		Fino a scadenza mandato Sindaco	1	10.709,24	2.548,80	910,29	14.168,32
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	RESPONSABILE SEGRETERIA PARTICOLARE	01/08/2023		Fino a scadenza mandato Sindaco	1	10.709,24	2.548,80	910,29	14.168,32

AREA DEGLI ISTRUTTORI	COLLABORATORE SEGRETERIA - CATEGORIA C	01/01/2023	CESSATO	Fino a scadenza mandato Sindaco (2018/2023)	1	10.619,90	2.527,54	902,69	14.050,12
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ASSISTENTE RESPONSABILE SEGRETERIA PARTICOLARE	01/08/2023		Fino a scadenza mandato Sindaco					
EMOLUMENTO ART.90, COMMA 3, TUEL						13.000,00	3.231,80	1.105,00	17.336,80
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE PL - CATEGORIA C			3 MESI - 83,33%	10	59.162,43	14.080,66	5.028,81	65.223,97
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERAIO - CATEGORIA B	SOMMINISTRAZIONE ORE LAVORATIVE – 25 UNITA' / 3 MESI			25				200.000,00
TOTALE B - SPESA SOGGETTA A LIMITI					40				397.573,66

CALCOLO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE				
VOCI	UNITA'		IMPORTI	SOGLIA
Spesa 2009 rapporti lavoro flessibile (t.d. ed interinali)			989.672,00	40,17%
Spesa 2023 lavoro flessibile	36		397.573,66	
Total rapporti tempo determinato / flessibile	40		rapporto tempo determinato /dotazione (153)	26,14%

COMUNE DI BISCEGLIE													
PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI													
Allegato sub. C) – Assunzioni e Cessazioni triennio 2023 – 2025													
ASSUNZIONI E CESSAZIONI - ANNO 2023													
ASSUNZIONI DELLE ANNUALITÀ PRECEDENTI RIPROGRAMMATE NELL'ANNO 2023													
INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	ANNO DI PREVISIONE	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2023	ONERI 2023	IRAP 2023	COSTO 2023	
AREA DEI FUNZIONARI E.E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	2021	01/08/2023	25.737,98	7.654,48	2.187,73	35.580,19	21.382,32	6.359,10	1.817,50	29.558,92	
AREA DEI FUNZIONARI E.E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	2021	01/08/2023	25.737,98	7.654,48	2.187,73	35.580,19	21.382,32	6.359,10	1.817,50	29.558,92	
AREA DEI FUNZIONARI E.E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	2022	01/08/2023	25.737,98	7.654,48	2.187,73	35.580,19	21.382,32	6.359,10	1.817,50	29.558,92	
AREA DEI FUNZIONARI E.E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	2022	01/08/2023	25.737,98	7.539,06	2.154,74	35.043,69	21.382,32	6.359,10	1.817,50	29.558,92	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2021	01/08/2023	25.006,98	7.437,08	2.125,59	34.569,65	20.775,03	6.178,49	1.765,88	28.719,40	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2021	01/08/2023	25.006,98	7.437,08	2.125,59	34.569,65	20.775,03	6.178,49	1.765,88	28.719,40	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2021	01/08/2023	25.006,98	7.437,08	2.125,59	34.569,65	20.775,03	6.178,49	1.765,88	28.719,40	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2021	01/08/2023	25.006,98	7.437,08	2.125,59	34.569,65	20.775,03	6.178,49	1.765,88	28.719,40	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2021	01/08/2023	25.006,98	7.437,08	2.125,59	34.569,65	20.775,03	6.178,49	1.765,88	28.719,40	
AREA DEI FUNZIONARI E.E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2022	01/08/2023	25.737,98	7.654,48	2.187,73	35.580,19	21.382,32	6.359,10	1.817,50	29.558,92	
AREA DEI FUNZIONARI E.E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2022	01/08/2023	25.737,98	7.654,48	2.187,73	35.580,19	21.382,32	6.359,10	1.817,50	29.558,92	
AREA DEI FUNZIONARI E.E.Q.	D1	SPECIALISTA VIGILANZA	2022	01/08/2023	27.048,86	8.044,33	2.299,15	37.392,35	22.471,36	6.682,98	1.910,07	31.064,41	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**	2019	01/10/2023	2.011,96	598,36	171,02	2.781,34	340,49	101,26	28,94	470,69	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**	2019	01/10/2023	2.011,96	598,36	171,02	2.781,34	340,49	101,26	28,94	470,69	
AREA DEI FUNZIONARI E.E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO**	2019	01/10/2023	2.574,82	765,75	218,86	3.559,43	435,74	129,59	37,04	602,37	
AREA DEI FUNZIONARI E.E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO**	2019	01/10/2023	2.574,82	765,75	218,86	3.559,43	435,74	129,59	37,04	602,37	
		TOTALE SUB B (annualità precedenti)			290.678,25 €	86.332,29 €	24.674,66 €	401.297,11 €	235.417,88 €	70.013,28 €	20.010,52 €	325.441,67 €	

** TRATTASI DI PROGRESSIONE VERTICALE - PROCEDURA COMPARATIVA EX D.L. N.80/2021

TOTALE COSTO ANNUO A REGIME	401.685,20
TOTALE COSTO ANNO 2023	325.441,67

COMUNE DI BISCEGLIE													
ASSUNZIONI 2023													
INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE TRIENNIO 2022/2024 - ANNO 2023	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE TRIENNIO 2023/2025 - ANNO 2023	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2023	ONERI 2023	IRAP 2023	COSTO 2023
	DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO		x	01/08/2023	46.430,58 €	13.595,14 €	3.885,63 €	63.194,11 €	18.636,97 €	5.542,64 €	1.584,14 €	25.763,75 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE TECNICO		X	01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €	10.025,27 €	2.981,52 €	852,15 €	13.858,94 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	X		01/08/2023	25.006,98 €	7.437,08 €	2.125,59 €	34.569,65 €	10.579,88 €	3.146,46 €	899,29 €	14.625,62 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €	10.025,27 €	2.981,52 €	852,15 €	13.858,94 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €	10.025,27 €	2.981,52 €	852,15 €	13.858,94 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €	10.025,27 €	2.981,52 €	852,15 €	13.858,94 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €	10.025,27 €	2.981,52 €	852,15 €	13.858,94 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €	10.025,27 €	2.981,52 €	852,15 €	13.858,94 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €	10.025,27 €	2.981,52 €	852,15 €	13.858,94 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €	10.025,27 €	2.981,52 €	852,15 €	13.858,94 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €	10.025,27 €	2.981,52 €	852,15 €	13.858,94 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €	10.025,27 €	2.981,52 €	852,15 €	13.858,94 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €	10.025,27 €	2.981,52 €	852,15 €	13.858,94 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/08/2023	23.696,10 €	7.047,22 €	2.014,17 €	32.757,49 €</td				

	COMUNE DI BISCEGLIE																													
PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI																														
Allegato sub. C) – Assunzioni e Cessazioni triennio 2023 – 2025																														
ASSUNZIONI E CESSAZIONI - ANNO 2024																														
ASSUNZIONI ANNO 2024																														
INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE TRIENNIO 2022/2024 - ANNO 2023	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE TRIENNIO 2023/2025 - ANNO 2024	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2024	ONERI 2024	IRAP 2024	COSTO 2024																	
AREA DEI FUNZIONARI E.Q.	D	SPECIALISTA VIGILANZA *			01/04/2024	2.011,96 €	598,36 €	171,02 €	2.781,33 €	1.532,18 €	455,67 €	130,24 €	2.118,09 €																	
TOTALE SUB A (2024)						2.011,96 €	598,36 €	171,02 €	2.781,33 €	1.532,18 €	455,67 €	130,24 €	2.118,09 €																	
* TRATTASI DI PROGRESSIONE VERTICALE - PROCEDURA COMPARATIVA EX D.L. N.80/2021																														
TOTALE COSTO ANNUO A REGIME									2.781,33																					
TOTALE COSTO ANNO 2024									2.118,09																					

	COMUNE DI BISCEGLIE																													
PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI																														
CESSAZIONI ANNO 2024																														
ASSUNZIONI ANNO 2024																														
INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021		MATRICOLA DIPENDENTE			CAT.	DATA CESSAZIONE	TABELLARE	ONERI A CARICO ENTE	IRAP A CARICO	RISPARMIO A REGIME COMPETENZE 2024	RISPARMIO ONERI A CARICO ENTE 2024	RISPARMIO IRAP ENTE 2024	RISPARMIO TOTALE 2024																	
AREA DEI FUNZIONARI E.Q.		343			D	01/05/24	25.737,98	7.139,72	2.079,04	33.323,27	16.432,71	4.558,43	1.396,78	22.387,93																
AREA DEGLI OPERATORI		165			A	01/06/24	19.677,58	5.458,56	2.079,04	25.885,63	11.503,81	3.191,16	977,82	15.672,80																
AREA DEGLI OPERATORI		186			A	01/08/24	19.677,58	5.458,56	2.079,04	27.215,17	7.568,30	2.099,45	643,31	10.311,05																
TOTALI							136.362,00	65.093,14	18.056,84	6.237,11	86.424,07	35.504,83	9.849,04	3.017,91	48.371,77															
QUADRO SINTETICO - ANNO 2024																														
TOTALE RISPARMIO BILANCIO 2024									48.371,77																					
TOTALE RISPARMIO A REGIME BILANCIO 2025									86.424,07																					
TOTALE SPESA ASSUNZIONI BILANCIO 2024									2.118,09																					
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI BILANCIO 2024									48.371,77																					
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI									-46.253,68 * MINOR SPESA																					
TOTALE SPESA ASSUNZIONI A REGIME BILANCIO 2025									2.781,33																					
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI A REGIME									86.424,07																					
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI									-83.642,74 * MINOR SPESA																					



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

Allegato sub. C) – Assunzioni e Cessazioni triennio 2023 – 2025

ASSUNZIONI E CESSAZIONI - ANNO 2025

ASSUNZIONI ANNO 2025

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE TRIENNIO 2023/2025 - ANNO 2025	DECORRENZA	TABELLARE	ONERI ENTE	IRAP	COSTO ANNUO	COSTO 2025	ONERI 2025	IRAP 2025	COSTO 2025
	DIR	DIRIGENTE TECNICO	X	01/08/2025	46.430,58 €	13.595,14 €	3.885,63 €	63.194,11 €	18.636,97 €	5.542,64 €	1.584,14 €	25.763,75 €

TOTALE COSTO ANNUO A REGIME	63.194,11
TOTALE COSTO ANNO 2025	25.763,75

COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

CESSAZIONI ANNO 2025

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	MATRICOLA DIPENDENTE		CAT.	DATA CESSAZIONE	ANNUO	CARICO ENTE	ENTE	REGIME	COMPETENZE 2025	ONERI A CARICO	ENTE 2025	TOTALE
-	346		DIR.	01/08/2025	46.430,58	12.879,84	3.946,60	63.257,02	19.346,08	5.366,60	1.644,42	26.357,09
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	344		D/3	01/06/2025	28.963,71	8.034,53	2.461,92	39.460,16	15.595,84	4.326,29	1.325,65	21.247,78
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	5263		D	01/10/2025	25.737,98	7.139,72	2.079,04	34.956,73	5.939,53	1.647,63	504,86	8.092,02
AREA DEGLI ISTRUTTORI	318		C	01/02/2025	23.696,10	6.573,30	1.912,27	32.181,67	20.050,55	5.562,02	1.704,30	27.316,87
AREA DEGLI ISTRUTTORI	398		C	01/02/2025	23.696,10	6.573,30	1.912,27	32.181,67	20.050,55	5.562,02	1.704,30	27.316,87
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	311		B/3	01/06/2025	21.895,16	6.073,72	1.798,39	29.767,26	11.789,70	3.270,46	1.002,12	16.062,29
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	3122		B/3	01/01/2025	21.895,16	6.073,72	1.798,39	29.767,26	21.157,50	5.869,09	1.798,39	28.824,98
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	3119		B/3	01/08/2025	21.895,16	6.073,72	1.861,09	29.829,97	5.052,73	1.401,63	429,48	6.883,84
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	3078		B	01/10/2025	20.763,11	5.759,69	1.764,86	28.287,66	4.791,49	1.329,16	407,28	6.527,92
TOTALI					256.868,22	71.255,24	21.333,20	349.456,67	132.195,18	36.670,94	11.236,59	180.102,71

QUADRO SINTETICO - ANNO 2025

\

TOTALE RISPARMIO BILANCIO 2025	180.102,71
TOTALE RISPARMIO A REGIME BILANCIO 2026	349.456,67

TOTALE SPESA ASSUNZIONI BILANCIO 2025	25.763,75
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI BILANCIO 2025	180.102,71
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI	-154.338,96 * MINOR SPESA

TOTALE SPESA ASSUNZIONI A REGIME	63.194,11
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI A REGIME	349.456,67
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI	-286.262,56 * MINOR SPESA



Allegato sub. D) Verifica limite di spesa del personale, ex art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) e s.m.i.

Spese per il personale di cui ai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006**Enti già soggetti al Patto di stabilità interno**

Stanziamenti (da bilancio di previsione)			Stanziamento 2023
1	Macroaggregato 01 (compreso il Segretario e compresi gli oneri per il nucleo familiare, i buoni pasto e le spese per equo indennizzo)	+	7.109.164,57
2	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	248.348,10
3	Irap relativa alle spese di cui al punto 1	+	334.957,32
4	Irap relativa alle spese di cui al punto 2	-	19.455,84
5	Costo complessivo: co.co.co., altre forme di lavoro flessibile (es. interinali), personale in convenzione, LSU, incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1, 2 e 6, del TUEL, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003*	+	530.677,85
6	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni*	+	0,00
7	Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente*	+	0,00
8	Spese a titolo di indennità sostitutiva per ferie non godute dal personale cessato dal servizio (art. 10, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66)*	+	0,00
9	Indennità per decesso del dipendente, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del biennio 2004-2005*	+	0,00
10	Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente*	+	0,00
11	Spese sostenute per il personale trasferito a società partecipate qualora sia previsto l'obbligo di retrocessione in caso di scioglimento o messa in liquidazione della società*	+	0,00
12	Irap relativa alle spese di cui ai punti da 5 a 11	+	34.805,99
13	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	0,00
14	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	0,00
15	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette	-	175.185,24
16	Spese per formazione del personale	-	21.200,00
17	Rimborsi per missioni	-	2.830,66
18	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
19	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	0,00
20	Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	0,00
21	Spese per personale il cui contratto di lavoro a tempo determinato, anche se in forma di collaborazione coordinata e continuativa, sia stato stipulato nel 2005 (solo se l'ente presentava avanzo di bilancio negli ultimi tre esercizi)	-	0,00
22	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzato al miglioramento della circolazione stradale (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	0,00
23	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00
24	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (NB il D.L. 90/2014 ha eliminato gli incentivi alla progettazione per il personale dirigenziale)	-	127.930,88
25	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	0,00
26	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune	-	0,00
27	Irap relativo alle spese di cui ai punti da 14 a 26 (non 13 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato)	-	
28	Quota di competenza del costo del personale in carico ad altri enti*	+	0,00
Totale spesa			7.414.655,01
Media spesa			8.112.412,81
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale ?			SI
Margine di spesa ancora sostenibile			697.757,80

* N.B. Voce da sommare solo se le spese ivi richiamate sono allocate in macro aggregati diversi dal 01, in quanto, se allocate nel macro aggregato 01, sono già comprese nel punto 1

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

 COMUNE DI BISCEGLIE <small>Allegato sub. E – Verifica limite capacità assunzionali per triennio 2023/2025, ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020</small>

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO 2023	VALORE 53.738	FASCIA f
Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2021			
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI 2021	(a)	VALORE 7.525.199,32 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	2018	(a1)	7.265.150,02 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019 2020 2021		37.834.411,54 € 40.055.110,79 € 40.468.245,29 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			39.452.589,21 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio ASSESTATO	2021		1.990.921,85 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	37.461.667,36 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		20,09%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,00%

COLLOCAMENTO DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI		
ENTE VIRTUOSO		

ENTE VIRTUOSO		
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	2.589.450,87 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	10.114.650,19 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023 (h)	21,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	1.525.681,50 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	1.525.681,50 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	8.790.831,52 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	8.790.831,52 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (o)	8.790.831,52 €

ENTE INTERMEDIO		
I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2022	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		0,00 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	0,00 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(p) * (q)
		0,00 €

ENTE NON VIRTUOSO		



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

Allegato sub. G) – Modifiche e aggiornamento della programmazione Assunzionale triennio 2023/2025

ASSUNZIONI RIVENIENTI DA ANNUALITA' PRECEDENTI RIPROGRAMMATE NEL 2023

AREA (CCNL 2019/2021)	CAT. (CCNL 2016/2018)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/08/2023	RIPARTIZIONE AMBIENTE, SANITA', SUAP	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/08/2023	RIPARTIZIONE SERVIZI SOCIO-CULTURALI ED EDUCATIVI-TURISTICO E SPORTIVI	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/08/2023	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/10/2023		PROGRESSIONE VERTICALE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/10/2023		PROGRESSIONE VERTICALE
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/10/2023		PROGRESSIONE VERTICALE
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/10/2023		PROGRESSIONE VERTICALE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01/08/2023	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE, PROGRAMMI INFR.	SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/08/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/08/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/08/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/08/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO CONTABILE	01/08/2023	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO CONTABILE	01/08/2023	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	SPECIALISTA VIGILANZA	01/08/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	SCORRIMENTO GRADUATORIA/CONCORSO



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2023

AREA (CCNL 2019/2021)	CAT. (CCNL 2016/2018)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE
-	-	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	01/08/2023	RIPARTIZIONE SERVIZI SOCIO-CULTURALI ED EDUCATIVI-TURISTICO E SPORTIVI	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/08/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE TECNICO	01/08/2023		SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/08/2023	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/08/2023	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	SCORRIMENTO GRADUATORIA

AREA DEGLIISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/08/2023	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/08/2023		SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/08/2023		SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLIISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/08/2023		SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLI OPERATORI	A	OPERATORE SERVIZI GENERALI	01/08/2023	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO - (DAL 66,66% AL 100%)
AREA DEGLI OPERATORI	A	OPERATORE SERVIZI GENERALI	01/08/2023	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO - (DAL 66,66% AL 100%)

 <p style="text-align: center;">COMUNE DI BISCEGLIE</p> <p style="text-align: center;">PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI</p> <p style="background-color: #f0e6d2; text-align: center;">ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2024</p>																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>AREA (CCNL 2019/2021)</th> <th>CAT. (CCNL 2016/2018)</th> <th>PROFILO PROFESSIONALE</th> <th>DECORRENZA</th> <th>RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE</th> <th>MODALITA' ASSUNZIONE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</td> <td>D1</td> <td>SPECIALISTA VIGILANZA</td> <td>01/04/2024</td> <td>RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE</td> <td>PROGRESSIONE VERTICALE - PROCEDURA COMPARATIVA (DL n 80/2021)</td> </tr> </tbody> </table>						AREA (CCNL 2019/2021)	CAT. (CCNL 2016/2018)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	SPECIALISTA VIGILANZA	01/04/2024	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	PROGRESSIONE VERTICALE - PROCEDURA COMPARATIVA (DL n 80/2021)
AREA (CCNL 2019/2021)	CAT. (CCNL 2016/2018)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE												
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	SPECIALISTA VIGILANZA	01/04/2024	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	PROGRESSIONE VERTICALE - PROCEDURA COMPARATIVA (DL n 80/2021)												

 <p style="text-align: center;">COMUNE DI BISCEGLIE</p> <p style="text-align: center;">PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI</p> <p style="background-color: #f0e6d2; text-align: center;">ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2025</p>																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>AREA (CCNL 2019/2021)</th> <th>CAT.</th> <th>PROFILO PROFESSIONALE</th> <th>DECORRENZA</th> <th>RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE</th> <th>MODALITA' ASSUNZIONE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>/</td> <td>Dirigente</td> <td>DIRIGENTE TECNICO</td> <td>01/08/2025</td> <td>RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE PROGRAMMI E INFRASTRUTTURE</td> <td>MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE/CONCORSO</td> </tr> </tbody> </table>						AREA (CCNL 2019/2021)	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE	/	Dirigente	DIRIGENTE TECNICO	01/08/2025	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE PROGRAMMI E INFRASTRUTTURE	MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE/CONCORSO
AREA (CCNL 2019/2021)	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE												
/	Dirigente	DIRIGENTE TECNICO	01/08/2025	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE PROGRAMMI E INFRASTRUTTURE	MOBILITA'/SCORRIMENTO GRADUATORIE/CONCORSO												



Comune di Bisceglie
v. Trento, 8
Bisceglie(BT)
080.3950111
protocollogenerale@cert.comune.bisceglie.bt.it
www.comune.bisceglie.bt.it

DATI DEL PROTOCOLLO GENERALE



c_a883 - - 1 - 2023-06-26 - 0033488

BISCEGLIE

Codice Amministrazione: **c_a883**

Numero di Protocollo: **0033488**

Data del Protocollo: **lunedì 26 giugno 2023**

Classificazione: **Non specificata.**

Fascicolo:

Oggetto: **POSTA CERTIFICATA: VERBALE N.20/23 C.S**

Note:

MITTENTE:

SALVATORE MAGGI REVISORE

Firmata ai sensi dell'articolo
dalle seguenti per

MAGGI SALVATORE in data 26/06/2023
LATARTARA LUCIANO in data 26/06/2023
TREGLIA GIORGIO in data 26/06/2023



Comune di Bisceglie
Provincia di Barletta – Andria - Trani

Collegio dei Revisori

Verbale n. 20/2023

L'anno duemilaventitre il giorno 26 del mese di giugno alle ore 15,30 si è riunito in *conference call*, a seguito di convocazione, il Collegio dei Revisori dei Conti così composto:

- Dott. Giorgio Treglia *Presidente*
- Dott. Luciano Latartara *Componente*
- Dott. Salvatore Maggi *Componente*

Partecipano alla riunione, a seguito di invito, il Dirigente della Ripartizione Economico Finanziaria dott. Angelo Pedone e il Dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino Servizio Risorse Umane dott.ssa Vincenza Fornelli.

Il Collegio ha ricevuto nota pec prot. n. 0033199 del 23.06.2023, a firma del Dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino Servizio Risorse Umane, con la richiesta del parere previsto dall'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e l'asseverazione di cui all'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 sulla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 180 del 23.06.2023 avente ad oggetto "*Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 - Piano Annuale delle Assunzioni - anno 2023- MODIFICA Deliberazione Giunta Comunale n. 55 del 20.02.2023*" e relativi allegati.

Il Collegio continua l'esame della suddetta proposta e constata che l'Ente intende adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2023–2025 così come modificato rispetto alla deliberazione di G.C. n. 55/2023, nonché la Dotazione organica.

RICHIAMATI:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- l'art. 6 *ter* del D. Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 89, comma 5. del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2007;
- l'art. 33, comma 2. del D.L. n. 34/2019;
- il Decreto Ministeriale del 17.03.2020 in materia di calcolo della capacità assunzionale;
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D. Lgs. n.267/2000 "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";
- l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- l'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001 in materia di ricognizione annuale delle situazioni di soprannumerarietà ed eccedenze di personale;
- il verbale n. 4/2023 di questo Collegio relativo al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2023–2025(delibera di G.C. n. 55/2023).

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con



Comune di Bisceglie
Provincia di Barletta – Andria - Trani

l'attività di programmazione complessiva dell'ente, ovvero con:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP), ai sensi e per gli effetti del Principio Contabile applicato concernente la Programmazione di Bilancio, di cui all'Allegato 4/1 al D. Lgs. n. 118/2011 e s.m.i.;
- il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), per effetto di quanto sancito dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (c.d. "Decreto Reclutamento"), nonché del Decreto a firma Ministero per Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132, recante il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione;

RICHIAMATI

- il Comunicato del Presidente ANAC del 17 gennaio 2023 (pubblicato in data 24.01.2023), relativo al termine per l'adozione e la pubblicazione dei PTPCT 2023- 2025 e dei PIAO 2023-2025, in cui è stabilito che "Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775)." differito da ultimo al 31/07/2023 con il D.M. Interno del 30/05/2023;
- le seguenti disposizioni normative per effetto delle quali questo Collegio provvede alla disamina della suddetta Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 180/2023:

- art. 19, c. 8, L. n. 448/2001;
- art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020;

PRESO ATTO:

-dei dati riportati sulla suddetta Proposta, alla luce dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del D.M. del 17.03.2020, che di seguito si riportano:

Popolazione e fascia demografica ex Tab. 1 del Decreto Ministeriale del 17.03.2020	n. 53738 abitanti (rilevazione ISTAT alla data del 31.12.2021) fascia "F"
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (2021)	7.525.199,32 €
Entrate Rendiconto di Gestione - anno 2018	7.265.150,02 €
Entrate Rendiconto di Gestione - triennio 2019/2021	2019 - 37.834.411,54 € 2020 - 40.055.110,79 € 2021 - 40.468.245,29 €
Media aritmetica delle Entrate	39.452.589,21 €
FCDE - Bilancio di previsione assestato esercizio finanziario 2021	1.990.921,85 €
Media aritmetica delle entrate correnti al netto FCDE	37.461.667,36 €
Rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti	20,09%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	27,00%



Comune di Bisceglie
Provincia di Barletta – Andria - Trani

Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	31,00%
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM - 2023	21,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione	1.525.681,50 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2023	8.790.831,52 €

- che, sulla base del quadro sopra sintetizzato e dei dati della Proposta n. 180/2023, oggetto di odierno esame, il Comune di Bisceglie rispetta i parametri di cui innanzi, in quanto registrando un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 del Decreto si colloca nella c.d. fascia dei "Comuni virtuosi";

- che, sulla base dei dati riportati nella suddetta Proposta e della quantificazione della previsione di spesa per l'anno 2023, come rideterminata rispetto alle previsioni di spesa di personale di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2023, è pari a € 7.414.655,01; pertanto, il Comune di Bisceglie rispetta il tetto massimo della spesa del personale, data dalla media del triennio 2011/2013 sancito dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e come di seguito dettagliato:

SPESA DEL PERSONALE COMMA 557 E SS. DELLA LEGGE N. 296/2006 (FINANZIARIA 2007)	
MEDIA TRIENNIO 2011/2013	€ 8.112.412,81
PREVISIONE ANNO 2023	€ 7.414.655,01

- che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale;
- la ricognizione delle eccedenze di personale è stata effettuata giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2023, ove veniva accertata l'assenza di situazioni di sovrannumero e/o eccedenza in base alla documentazione agli atti;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023 pari a euro 397.573,66, la quale è stata rideterminata in sede di predisposizione della proposta n. 180/2023, risultando essere conforme ai limiti del tetto di legge pari a euro 989.672,00 (Spesa 2009 rapporti lavoro flessibile);
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP.

VISTO:

il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino Servizio Risorse Umane dott.ssa Vincenza Fornelli in data 23.06.2023;

il parere favorevole di regolarità contabile reso dal Dirigente della Ripartizione Economico Finanziaria dott. Angelo Pedone in data 23.06.2023.

Per tutto quanto innanzi, il Collegio dei Revisori

ACCERTA

ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, che la Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale



Comune di Bisceglie
Provincia di Barletta – Andria - Trani

n. 180 del 26.06.2023, avente ad oggetto: “*Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 - Piano Annuale delle Assunzioni - anno 2023- MODIFICA Deliberazione Giunta Comunale n. 55 del 20.02.2023*” e contenente la nuova programmazione del fabbisogno del personale dell’Ente, la quale risulta essere improntata al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’art. 39 della Legge n. 449/1997;

ASSEVERA

- la permanenza dell’equilibrio pluriennale di bilancio, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del D.M. del 17.03.2020, ragion per cui la spesa di personale programmata per le assunzioni a tempo indeterminato rispetta la spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, di cui all’art. 2 del succitato Decreto, non risultando superiore al valore soglia individuato per la fascia demografica di riferimento del Comune di Bisceglie, così come attestato dall’Ente nell’Allegato sub. E) della Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2023 e nell’Allegato sub. E) alla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 180 del 26.06.2023;

- che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all’art. 1, comma 557 e ss., del D. Lgs. n. 296/2006;
- le disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;
- il limite di spesa cui all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

ESPRIME

parere favorevole alla Proposta di Deliberazione di Giunta comunale n. 180 del 23.06.2023 avente ad oggetto: “*Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 e Piano Annuale delle assunzioni - anno 2023-MODIFICA Deliberazione Giunta Comunale n. 55 del 20.02.2023.*”.

Rammenta infine che ai sensi dell’art. 6 *ter*, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall’art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione, per il tramite della Piattaforma SICO, dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Il presente Verbale viene letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

Il Collegio dei Revisori

Dott. Giorgio Treglia – *Presidente* – (Firmato digitalmente)

Dott. Luciano Latartara – *Componente* (Firmato digitalmente)

Dott. Salvatore Maggi – *Componente* (Firmato digitalmente)

Firmata ai sensi dell’articolo
dalle seguenti persone: MAGGI SALVATORE in data 26/06/2023
LATARTARA LUCIANO in data 26/06/2023
TREGLIA GIORGIO in data 26/06/202

