



**Comune
di
Bisceglie**

Provincia di Barletta - Andria - Trani

Verbale di deliberazione della Giunta Municipale

Delibera di GIUNTA nr. *26* del 26/01/2021 (COPIA)

Oggetto Programmazione del Fabbisogno del Personale Triennio 2021/2023, Piano Occupazionale 2021 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

L'anno duemilaventuno il giorno ventisei del mese di Gennaio in BISCEGLIE nel Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si e' riunita la Giunta Municipale composta da:

1	ANGARANO ANGELANTONIO	Presente
2	CONSIGLIO ANGELO MICHELE	Presente
3	RIGANTE ROBERTA	Presente
4	NAGLIERI GIOVANNI	Presente
5	STORELLI DOMENICO	Presente
6	ACQUAVIVA LOREDANA	Presente
7	PARISI NATALE	Presente
8	SETTE ROSALIA	Presente

Tutti presenti.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA.

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

Premesso che in attuazione di quanto disposto dall'art. 73 del D.L. n. 18 del 17.03.2020, la presente seduta della Giunta comunale si è tenuta in videoconferenza tramite la piattaforma SKYPE.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n.165/2001:

- comma 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;
- comma 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 suddetto 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;
- comma 3. In sede di definizione del piano 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;
- comma 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;

Visto l'articolo 6-ter del decreto legislativo n.165/2001, recante “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”, a norma del quale:

- comma 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;
- comma 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;
- comma 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;

Dato atto che ai sensi dell'articolo 22 del decreto legislativo n.75/2017 le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n.165/2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto;

Visto il decreto interministeriale del 08/05/2018 concernente “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27/07/2018, prevedente tra l'altro, che:

- il piano triennale del fabbisogno (PTFP) deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa; si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001;
- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativa, organizzativo o funzionale; l'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- il PTFP deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali";
- ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, 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;
- il processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, è preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;
- l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:
 - quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);
- quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;
- il PTFP deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:
 - sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato;
 - sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
 - con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile;
 - con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. n.95/2012;
 - in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
 - necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti; resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio;
- in sede di stesura del PTFP le amministrazioni pubbliche possono individuare, ai sensi dell'articolo 33 del decreto legislativo n.165/2001, eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
- gli enti territoriali opereranno nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

Atteso che a norma dell'articolo 16, comma 1, lettera a) bis del citato decreto legislativo n.165/2001 i dirigenti propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;

Visti:

- l'articolo 89, comma 5, del decreto legislativo n.267/2000 "Testo Unico degli Enti Locali" - TUEL, ai sensi del quale gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disastati e strutturalmente deficitari;
- l'articolo 91, comma 1, del TUEL ai sensi del quale 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;

Richiamate le deliberazioni di Giunta Comunale:

- n. 103 del 20/05/2020 con la quale è stata rideterminata la Macrostruttura dell'Ente, riducendo da 6 a 5 i posti dirigenziali, in coerenza con la previsione normativa che richiedeva la progressiva diminuzione degli stessi;
- n.159 del 27/07/2020, con la quale sono stati approvati il fabbisogno del personale dipendente per il triennio 2020/2022 e i documenti correlati;

Vista la legge n.296/2006 ed in particolare:

- l'articolo 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:
 - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - 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;

Ricordato che in materia di assunzioni di personale nella pubblica amministrazione rilevano diverse disposizioni succedutesi negli ultimi anni tese a limitare le c.d. facoltà assunzionali degli enti rispetto alle cessazioni di personale intervenute (c.d. Turnover), ovvero che consentono di effettuare nuove assunzioni limitatamente ad una quota percentuale della spesa sostenuta per il personale cessato, ed in particolare:

- l'articolo 76, comma 7, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n. 113 e successive modificazioni, abrogato dal D.L. n. 90/2014, il quale stabiliva che gli enti soggetti al patto di stabilità interno potessero procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 40 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;
- articolo 3, del D.L. n.90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.114/2014, modificato dall'articolo 4, comma 3, della Legge n.125/2015 e, da ultimo, dall'articolo 14-bis del D.L. n.4/2019 convertito dalla Legge n.26/2019, ed in particolare:

- il comma 5, a norma del quale “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e' abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo”;
- il comma 5-quater, ai sensi del quale fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015;
- il comma 5-sexies, a norma del quale per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- il comma 5-septies, prevedente che i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni;
- il comma 6, il quale prevede che i limiti di cui al citato articolo 3 del D.L. n.90/2014 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- articolo 1, comma 228, della legge n.208/2015, come da ultimo modificato dall'articolo 22, comma 2, del decreto legge n.50/2017, a norma del quale le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente; qualora il rapporto dipendenti- popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti- popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018;
- l'articolo 1, comma 228 della suddetta legge n.208/2015, all'ultimo periodo prevede che “Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”; pertanto il regime di maggior favore previsto da quest'ultima disposizione, a norma della quale gli enti la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015, trova applicazione anche nell'anno 2016;

Dato atto che ai fini del calcolo delle suddette facoltà assunzionali l'articolo 14, comma 7, del d.l. n.95/2012 stabilisce che "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, (...) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turnover";

Visto il decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017, adottato ai sensi del predetto articolo 263, comma 2, del decreto legislativo n.267/2000, relativamente all'individuazione dei rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2017-2019, dal quale si evince, per gli enti ricompresi tra i 20.000 e i 59.999 abitanti nella cui casistica rientra il Comune di Bisceglie, un rapporto massimo di un dipendente ogni 146 abitanti, ampiamente rispettato dall'Amministrazione il cui numero di dipendenti, tenuto conto della situazione al 31/12/2020, è pari a 157 unità per 54.831 abitanti rilevati al 31/12/2019 (rapporto un dipendente ogni 349 abitanti);

Rilevato che, alla luce delle disposizioni sopra richiamate, è stata determinata la capacità assunzionale del Comune di Bisceglie relativa all'anno 2021, calcolata tenuto conto dei resti della capacità assunzionale degli anni 2015/2019, avuto riguardo ai parametri previsti per gli enti con rapporto tra spesa per il personale e spesa corrente inferiore al 25% e con rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente inferiore al rapporto medio dipendenti- popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nella cui casistica rientra l'Amministrazione comunale di Bisceglie;

Dato atto che ai fini della predisposizione del fabbisogno del personale relativo al triennio 2021/2023 continuano a rilevare le modifiche al quadro normativo di riferimento introdotte dal Decreto Legge n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n.58/2019 e dal successivo decreto attuativo;

Visto in merito l'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019 a norma del quale: "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 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 decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, assunto ai sensi del citato articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019, in relazione alle risultanze delle sedute della conferenza Stato-Città ed autonomie locali dell'11/12/2019 e del 30/01/2020, dal Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, le cui previsioni risultano applicabili dal 20/04/2020 in base a quanto ivi previsto all'articolo 1, comma 2, ed in particolare:

- l'articolo 3, comma 1, ai sensi del quale ai fini dell'attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, sono individuate diverse fasce demografiche, tra le quali rileva, per il Comune di Bisceglie, quella specificata alla lettera F), ricomprendente i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- l'articolo 4, rubricato “Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale”, ai sensi del quale:
 - comma 1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del citato decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati nella Tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, pari al 27% per gli enti rientranti della fascia F), ricomprendente i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
 - comma 2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;
- l'articolo 2, ai sensi del quale ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:
 - spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
 - entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.
- l'articolo 5, comma 1, rubricato “Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio”, ai sensi del quale in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- l'articolo 5, comma 2, a norma del quale per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- l'articolo 6, rubricato “Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale”, ed in particolare:
 - il comma 1, ai sensi del quale i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, quantificato nel 31,0% per i Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti nella cui casistica rientra il Comune di Bisceglie, adottano un percorso di graduale riduzione annuale

del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento;

- il comma 3, ai sensi del quale i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- l'articolo 7, comma 1, prevedente che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Vista la circolare protocollo Ministero Interno ULM_FP-0000974-A-08/06/2020 attuativa/esplicativa del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020 adottata di concerto dai Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno, dalla quale si rileva che: al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macro aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999

- per ‘Entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti. Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.”;
- ciascun valore degli incrementi percentuali di spesa di personale rispetto al 2018 indicato nella Tabella 2 dell'articolo 5, comma 1 del decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, a valere per gli anni 2020 e successivi, assorbe gli incrementi indicati per gli anni precedenti;

Rilevato che, come acclarato nell'allegato “C” della presente delibera, rispetto alle previsioni di cui all'articolo 33, comma 2, del D.L. n.34/2019 e alle relative disposizioni attuative, il Comune di Bisceglie vanta 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 2021, pari al 20,58%, 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;

Considerato che:

- la soglia limite di incremento di spesa e di dotazione organica rispetto alla spesa di personale relativa all'anno 2018, come determinata, risulta pari ad euro 1.201.161,44 (corrispondente al 16% della spesa 2018), come previsto dall'articolo 5, comma 1, del citato decreto interministeriale;
- anche ipotizzando un possibile e sensibile peggioramento del quadro relativo alle entrate legato agli effetti che la pandemia da Covid-19 potrebbe determinare sugli introiti futuri dell'Ente, sussistono ampi margini in termini di rispetto dei parametri di legge circa il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti al netto dei crediti di dubbia esigibilità, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n.34/2019 e delle relative disposizioni attuative;

Valutato pertanto che un incremento di spesa di personale ai sensi dell'articolo 2 del citato decreto interministeriale del 17 Marzo 2020 per complessivi euro 130.000,00, considerati anche i citati aumenti contrattuali e il possibile deterioramento delle entrate, consentirebbe comunque all'Ente di rispettare

ampiamente la percentuale soglia di cui all'articolo 4, comma 1, Tabella 1, lettera F) del medesimo decreto interministeriale del 17 Marzo 2020, stabilita, per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti, nel 27%;

Visti, in materia di mobilità e assunzioni nel pubblico impiego:

- l'articolo 30 del citato decreto legislativo n.165/2001 a norma del quale, tra l'altro, le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza;
- l'articolo 34-bis del decreto legislativo n.165/2001 ai sensi del quale, tra l'altro, le amministrazioni pubbliche, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste; tali soggetti provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34; le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione da parte dei soggetti destinatari della suddetta comunicazione, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2;

Visto l'articolo 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 a norma del quale “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n.165 del 2001”;

Considerato che la neutralità della mobilità, alla luce del nuovo quadro normativo in materia di assunzione di personale negli enti locali, è stata messa in discussione da alcuni recenti pronunciamenti della Corte dei Conti (cfr. Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, deliberazione 32/2020/PAR13 - Sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione 74/2020/PAR); in particolare nella predetta deliberazione la Corte dei conti Lombardia evidenzia che “Nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”;

Vista la Legge n.68/1999 recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” ;

Preso atto che la spesa per le categorie protette, nei limiti di quella necessaria a garantire il rispetto delle citate quote d'obbligo, non soggiace ai vigenti limiti di spesa per il personale dipendente;

Rilevato che attualmente il Comune di Bisceglie rispetta le suddette quote di riserva previste dalla Legge n.68/1999, e qualora, sorgessero obblighi di legge in tal senso, si procederà alla relativa copertura obbligatoria con separati ed appositi provvedimenti;

Vista la Legge 27 Dicembre 2019, n.160 ed in particolare:

- l'articolo 1, comma 148, avente abrogato dell'articolo 1, commi 361, 362 e 365, della Legge n.145/2018, in materia rispettivamente di validità e di possibile utilizzo delle graduatorie relative ai concorsi pubblici;
- l'articolo 1, comma 147, ai sensi del quale le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti: a) le graduatorie approvate

nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità; b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020; c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione;

- l'articolo 1, comma 149, avente modificato l'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per effetto del quale le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione; sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali;

Visto l'articolo 35 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii., secondo cui le graduatorie concorsuali degli enti locali rimangono efficaci per un termine di 2 anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fermo restando la validità triennale delle graduatorie antecedenti all'anno 2020;

Visto l'articolo 1-bis del decreto legge n.162/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n.8/2020, ai sensi del quale 1-bis per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Dato atto che è confermata la vigenza dell'articolo 3, comma 61, ultimo periodo, della legge n.350/2003 prevedente la possibilità per le amministrazioni pubbliche di effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate, e che tale possibilità è specificatamente disciplinata da apposito Regolamento di cui l'Ente si è dotato;

Dato atto che, per quel che riguarda le assunzioni a tempo determinato, rileva ancora la previsione di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n.78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n.122/2010, come da ultimo modificato dall'articolo 16, comma 1- quater del decreto legge n.113/2016, convertito con modificazioni dalla 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 per cento 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;

Ricordato che, la spesa sostenuta nel 2009 per l'effettuazione di assunzioni con contratto flessibile da parte dell'Amministrazione comunale è pari ad euro 989.672,00;

Visto l'articolo 12 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali del 21/05/2018 a norma del quale, tra l'altro:

- si conferma il sistema di classificazione del personale previsto dall'art.3 del CCNL del 31.3.1999, con le modifiche di seguito riportate;
- il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione

economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999, come sostituito dal comma 3 del presente CCNL, e di cui all'allegato A, paragrafo "categoria B", ultimo periodo, del medesimo CCNL, che resta pertanto confermato;

- l'art. 3, comma 7, del CCNL 31.3.1999 è sostituito dal seguente: "Nell'allegato A sono altresì indicati, per la categoria B, i criteri per la individuazione e collocazione di particolari profili professionali, per i quali l'accesso dall'esterno avviene nella posizione economica B3"
- viene cassata, in termini di possibili nuove assunzioni, la posizione giuridica D3 equivalente alle ex VIII qualifiche funzionali;
- al personale assunto viene attribuito il trattamento tabellare corrispondente alla posizione economica iniziale prevista per la categoria cui il profilo di assunzione è ascritto, salvo per i profili della categoria B di cui al comma 2, per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde al trattamento tabellare della posizione economica B3;

Evidenziato che ai fini della determinazione delle future necessità e capacità assunzionali rilevano in particolare modo le previsioni relative alle risoluzioni dei rapporti in essere, effettuabili con un buon grado di attendibilità esclusivamente rispetto a quelle posizioni lavorative che nel periodo di riferimento possano maturare i variegati requisiti oggi previsti per l'accesso ai trattamenti pensionistici;

Dato atto che rispetto alla previsione dei rapporti di lavoro che potranno essere risolti nel triennio di riferimento in conseguenza dell'avvenuta maturazione del diritto a pensione rilevano, tra l'altro:

- l'articolo 1, comma 1, del Decreto legge 24 Giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 Agosto 2014, n.114), avente abrogato, tra l'altro, l'articolo 16 del Decreto legislativo n.503/1992, che conteneva la disciplina generale dell'istituto del trattenimento in servizio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
- l'articolo 72 del Decreto legge 25 Giugno 2008, n.112, convertito con modificazioni dalla Legge 6 Agosto 2008, n.133, e successive modificazioni e integrazioni, in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni nelle ipotesi di maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento da parte dei dipendenti;
- l'articolo 16, comma 11, del Decreto legge 6 Luglio 2011, n.98, convertito con modificazioni dalla Legge n.15 luglio 2011, n.111 ai sensi del quale *"in tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri di applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto dei competenti organi di controllo"*;
- l'articolo 2, comma 5, del Decreto legge 31 Agosto 2013, n.101, convertito con modificazioni dalla Legge 30 Ottobre 2013, n.125, ai sensi del quale *"l'articolo 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, si interpreta nel senso che per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite ordinamentale, previsto dai singoli settori di appartenenza per il collocamento a riposo d'ufficio e vigente alla data di entrata in vigore del decreto-legge stesso, non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione"*;
- l'articolo 24, comma 6, lettera a) del Decreto legge 6 Dicembre 2011, n.201, convertito con modificazioni dalla Legge 22 Dicembre 2011, n.214, a norma del quale il requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia è pari a 66 anni a decorrere dal 1° gennaio 2018; resta in ogni caso ferma la disciplina di adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico agli incrementi della speranza di vita ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- l'articolo 24, comma 7, suddetto Decreto legge 6 Dicembre 2011, n.201, ai sensi del quale il diritto alla pensione di vecchiaia di cui al comma 6 è conseguito in presenza di un'anzianità contributiva minima pari

a 20 anni, a condizione che l'importo della pensione risulti essere non inferiore, per i lavoratori con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 1996, a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Il predetto importo soglia pari, per l'anno 2012, a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e' annualmente rivalutato sulla base della variazione media quinquennale del prodotto interno lordo (PIL) nominale, appositamente calcolata dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), con riferimento al quinquennio precedente l'anno da rivalutare. In occasione di eventuali revisioni della serie storica del PIL operate dall'ISTAT, i tassi di variazione da considerare sono quelli relativi alla serie preesistente anche per l'anno in cui si verifica la revisione e quelli relativi alla nuova serie per gli anni successivi. Il predetto importo soglia non puo' in ogni caso essere inferiore, per un dato anno, a 1,5 volte l'importo mensile dell'assegno sociale stabilito per il medesimo anno. Si prescinde dal predetto requisito di importo minimo se in possesso di un'età anagrafica pari a settanta anni, ferma restando un'anzianità contributiva minima effettiva di cinque anni;

- l'articolo 24, comma 10, del citato Decreto legge 6 Dicembre 2011, n.201, ai sensi del quale a decorrere dal 1° gennaio 2019 e con riferimento ai soggetti la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, l'accesso alla pensione anticipata è consentito se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. Il trattamento pensionistico decorre trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei predetti requisiti;
- l'articolo 24, comma 12, del citato Decreto legge 6 Dicembre 2011, n.201, ai sensi del quale tutti i requisiti anagrafici previsti dal presente decreto per l'accesso attraverso le diverse modalità ivi stabilite al pensionamento, nonché al requisito contributivo di cui al comma 10, trovano applicazione gli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni e integrazioni;
- il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 06/12/2011 ai sensi del quale a decorrere dal 1° gennaio 2013, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici di cui all'articolo 12, commi 12-bis e 12-quater, fermo restando quanto previsto dall'ultimo periodo del predetto comma 12-quater, del decreto legge n.78/2010, sono incrementati di tre mesi;
- il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 16/12/2014 a norma del quale a decorrere dal 1° gennaio 2016, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici di cui all'articolo 12, commi 12-bis e 12-quater, fermo restando quanto previsto dall'ultimo periodo del predetto comma 12- quater, del decreto legge n.78/2010, sono ulteriormente incrementati di 4 mesi;
- il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 5/12/2017 a norma del quale a decorrere dal 1° gennaio 2019, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici di cui all'articolo 12, commi 12-bis e 12-quater, fermo restando quanto previsto dall'ultimo periodo del predetto comma 12-quater, del decreto legge n.78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 n.122/2010, e successive modificazioni e integrazioni, sono ulteriormente incrementati di cinque mesi;
- la sentenza della Corte Costituzionale n.131 del 22/06/2018 avente rigettato le eccezioni di incostituzionalità del predetto articolo 1 del Decreto legge 24 Giugno 2014, n.90;
- la sentenza della Corte Costituzionale n.33 del 27/02/2013 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del combinato disposto degli articoli 15-nonies, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e 16, comma 1, primo periodo, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503 nella parte in cui non consente al personale ivi contemplato che al raggiungimento del limite massimo di età per il collocamento a riposo non abbia compiuto il numero degli anni richiesti per ottenere il minimo della pensione, di rimanere, su richiesta, in servizio fino al conseguimento di tale anzianità minima e, comunque, non oltre il settantesimo anno di età;

Preso atto della circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica, 19 febbraio 2015, n.2, avente ad oggetto la “Suppressione del trattenimento in servizio e modifica della disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro – Interpretazione e applicazione dell’articolo 1 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”, e visti in particolare;

Dato atto che sulla base delle informazioni in possesso del Servizio Innovazione Risorse Umane nel triennio di riferimento si ritiene possano concretizzarsi le cessazioni di cui all'allegato C;

Ricordato che, in base all'attuale contesto normativo, al netto delle disposizioni in materia di capacità assunzionale (c.d. Turnover) nel prosieguo analizzate, non possono procedere all'assunzione di personale con qualsiasi tipologia contrattuale, gli enti che:

- non abbiano provveduto agli adempimenti di cui all'articolo 6 del citato decreto legislativo n.165/2001);
- non abbiano effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ex articolo 33, comma 2, del medesimo decreto legislativo n.165/2001; in particolare ai sensi dell'art. 33 “Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;
- non abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del decreto legislativo n.198/2006);non abbiano garantito, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (articolo 1, commi 557-ter e 557-quater della Legge n.296/2006); il valore medio del triennio 2011/2013 va assunto come parametro fisso e immutabile, non dinamico (Corte dei conti, Sezione Autonomie, Delibera n. 25/2014);
- non abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5, del decreto legislativo n.150/2009); in particolare si evidenzia come le ultime disposizioni sulla contabilità armonizzata contenute nel decreto legislativo n.118/2011 e successive modificazioni hanno inciso sulla nuova disposizione dell’articolo 169 del TUEL ed in particolare sul comma 3-bis, a norma del quale “... Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art.10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”;
- non abbiano rispettato la previsione di cui all'articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto legge n.113/2016, convertito con modificazioni dalla legge n.160/2016, ai sensi del quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, gli enti territoriali non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto;
- siano inadempienti rispetto all'obbligo di certificare eventuali crediti vantati nei propri confronti da parte di terzi, ai sensi dell'articolo 9, comma 3-bis, del decreto legge n.185/2008;

Evidenziato che:

- a decorrere dall'anno 2017, a norma dell'articolo 1, comma 463, della Legge n.232/2016, 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, 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);

Considerato che con nota prot. n.141 del 04/01/2021 a firma del Dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al cittadino è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale nelle varie categorie e profili, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente

Preso atto che nell'ambito di tale ricognizione Dirigenti, per quanto di competenza, non hanno rilevato tra gli organici eccedenze e/o esuberi che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

Ritenuta, pertanto, l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità per ultimo si registra, ad oggi, una progressiva diminuzione del numero di dirigenti in servizio;

Rilevato che con:

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 131 del 28/09/2020 è stato approvato il Documento unico di programmazione (D.U.P.) periodo 2020/2022 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000);
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 151 del 31/10/2020 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2020/2022;
- Deliberazione di Giunta Comunale n.257 del 06/11/2020 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione per il triennio 2020-2022, ex art. 169 del TUEL e suoi allegati;
- Deliberazione di Giunta Comunale n.1 del 05/1/2021 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione provvisoria per l'esercizio 2021 del Bilancio di Previsione finanziario 2020/2022;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 270 del 19/11/2020 è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2020/2022;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 16/04/2020, è stato adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 – 2022;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 104 del 31/07/2020, il Comune di Bisceglie ha approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2019 e i suoi allegati;

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 2021/2023;

Evidenziato che, l'approvazione di cui trattasi si caratterizza:

- nella sostanziale conferma del quadro programmatico previgente;
- nella previsione della sostituzione delle ulteriori figure di cui è prevista la cessazione;

Dato atto che:

- ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n.448/2001, 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;

Ritenuta l'opportunità di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno del personale 2021/2023 e del Piano annuale 2021, come riportato nell'allegato Documento e dato atto che il piano triennale del fabbisogno di personale costituisce allegato al DUP triennio 2021/2023, ai sensi dell'allegato n. 4/1 al D.Lgs. 118/2011 (principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio);

Ritenuto, altresì, di prevedere che il Comune possa procedere anche ad assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, attesa la grave problematica COVID – 19, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

Evidenziato che la concreta programmazione di fabbisogno del personale 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;

Dato atto che in relazione all'adozione della programmazione del fabbisogno di personale non è necessaria l'attivazione preventiva di alcuna relazione sindacale ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001 e degli articoli 4 e seguenti del CCNL del 21/05/2018;

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. 24.6.2014 n. 90 convertito con modificazione nella legge 11.8.2014 n. 114;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. 24.6.2014 n. 90 convertito con modificazione nella legge 11.8.2014 n. 114;
- la Legge n. 208/2015 “Legge stabilità 2016”;
- la Legge n. 232/2016 “Legge stabilità 2017”;
- la Legge n. 205 /2017 “Legge stabilità 2018”;
- il D.L. n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017;
- la Legge n. 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- 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 dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;
- il CCNL di Comparto, per quanto disciplinato in materia;
- la Legge 12 marzo 1999 n.68 in materia di assunzione delle categorie protette;
- le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” emanate con decreto dell'8.5.2018 dal Ministro della Pubblica Amministrazione pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 27.7.2018 n. 173 e in vigore dal 25.9.2018;
- l'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.4.2006 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;

Acquisito il parere favorevole dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria, giusto verbale n. 3/2021, acclarato al protocollo generale dell'Ente al n. 2877 in data 26/01/2021;

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 2021/2023 nei limiti della compatibilità finanziaria ex art.153 del TUEL, con le risorse finanziarie di Bilancio in corso di elaborazione ;

Dato atto, altresì, che il Segretario Generale ha visto il presente provvedimento ai sensi dell'art. 97 del D.L.vo n. 267 del 18/8/2000;

Con due distinte votazioni favorevoli, di cui una per l'immediata esecutività del presente provvedimento, espresse in forma palese,

DELIBERA

- 1) di assumere la parte in narrativa quale parte essenziale e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di dare atto che come acclarato con precedente deliberazione n.17/2020, l'Amministrazione comunale non presenta alla data odierna situazioni di esubero e/o di eccedenza di personale, non trovando conseguentemente applicazione i vincoli e i divieti di cui all'articolo 33, comma 2, dello stesso decreto legislativo;
- 3) di dare atto del rispetto, da parte dell'Ente, delle quote obbligatorie di riserva previste dalla Legge n.68/1999, fermo restando l'avvio della procedura di copertura obbligatoria qualora sorgessero obblighi di legge in tal senso o al sopraggiungere di eventi per cui si rende necessaria il ripristino della quota obbligatoria;
- 4) di confermare che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dalla vigente normativa, quindi valore finanziario rappresentato per gli enti locali dal limite di spesa di personale di cui all'art. 1 cc. 557 e successivi della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 8.099.000,00 – spesa media del triennio 2011/2013;
- 5) di approvare il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, nonché l'aggiornamento del piano occupazione 2020, approvato con delibera di G.C. n. 159 del 27/07/2020, confermando tutte le assunzioni di personale alla data odierna programmate per l'anno 2020 e non ancora perfezionate;
- 6) di approvare, quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento, i seguenti allegati:
Allegato A - Prospetto calcoli relativi alla capacità assunzionale così come prevista dall'art.33, D.L. 34/2019 e dal relativo DPCM attuativo;
Allegato B – Verifica limite di spesa anno 2021 – 2022 - 2023;
Allegato C – Cessazioni triennio 2021 – 2023;
Allegato D – Assunzioni con modalità e destinazione triennio 2021 – 2023;
Allegato E – Assunzioni con spesa triennio 2021 – 2023;
Allegato F – Prospetto assunzioni lavoro flessibile e Verifica limite lavoro flessibile;
Allegato G - Dotazione organica rideterminata da programmazione;
- 7) di dare atto che vengono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché i limiti imposti dall'art. 1 cc. 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. e dall'art.33 del D.L. 34/2019 e dal DPCM attuativo, in tema di contenimento della spesa di personale;
- 8) di dare atto che il rapporto tra entrate correnti e spesa del personale in base all'ultimo consuntivo approvato è pari al 20, %, 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 2021, pari al 16% della spesa di personale registrata nel 2018, ai sensi della Tabella 2 dell'articolo 5 del medesimo Decreto interministeriale come da allegato “A”;
- 9) di dare atto che gli stanziamenti di spesa troveranno copertura finanziaria nel redigendo Bilancio di Previsione Triennale 2021 – 2023;

- 10) 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;
- 11) di stabilire che in ordine all'applicazione delle riserve di cui alla Legge n.68/1999 (collocamento disabili), per gli obblighi assunzionali che si dovessero verificare nel triennio 2021 – 2023, si procederà con specifica deliberazione;
- 12) 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;
- 13) 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;
- 14) di autorizzare i singoli Dirigenti, ognuno per la propria Ripartizione, ad attuare, eventuali aggiornamenti dei profili professionali dei dipendenti, in linea con le mansioni svolte, fermo restando l'invarianza della spesa del personale;
- 15) 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 del 07/10/2009 nonché ai sensi del D.lgs. 33/2013;
- 16) di comunicare il presente piano del fabbisogno di personale del triennio 2020/2022 alla RSU ed alle OO.SS.
- 17) di dichiarare, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del citato decreto legislativo n. 267/2000.

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

Presidente inizio seduta f.to ANGARANO ANGELANTONIO

Segretario Generale f.to ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA

Copia conforme all'originale

Li', 27/01/2021

F.to ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA



CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA attesta che la presente delibera e' stata inserita nella sezione Albo Pretorio informatico del sito istituzionale 'www.comune.bisceglie.bt.it' il giorno 27/01/2021 e vi e' rimasta/rimarra' per quindici giorni consecutivi.

Delibera trasmessa telematicamente ai Capigruppo consiliari contemporaneamente alla pubblicazione all'Albo Pretorio informatico.

Li', 11/02/2021

Segretario Generale
F.to ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA

Nr. Registro pubblic. Albo Pretorio: 00243

**ATTESTATO
DI
IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

La presente deliberazione, ai sensi dell'Art. 134 u.c. T.U. 267/2000, e' stata dichiarata immediatamente eseguibile a norma di legge.

Li', 26/01/2021

Segretario Generale
F.to ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA

**CERTIFICATO
DI
ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione decorsi 10 gg. dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio informatico diviene esecutiva il 07/02/2021.

Li', 08/02/2021

Segretario Generale
F.to ARRIVABENE DOTT.SSA ROSA



CITTÀ DI BISCEGLIE

PROVINCIA DI BARLETTA – ANDRIA - TRANI

COD. FISCALE: 83001630728 - PARTITA IVA: 00973800725

Pareri ai sensi dell'art.49 – comma 1 – del D.Lgs.n.267/2000:

Oggetto: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2021/2023. PRIMO OCCORRENZA 2021 E RICONFIRMAZIONE ANNUALE DELLE ECEDENTE DI PERSONALE

Tecnico: FAJOSUCCI

21/01/2021
(data)

IL DIRIGENTE
(Dott. Annalisa Fortunato)

Contabile: perenniali più di 100 persone 2021/2023
nei limiti della complessiva spesa tot. 153 milioni
con la spesa finanziaria di bilancio in caso di esborso

IL DIRIGENTE RIPARTIZIONE

21/01/2021
(data)

Visto ai sensi dell'art.97 comma 2 del D.Lgs.n.267 del 18.08.2000.

26/01/2021
(data)

IL SEGRETARIO GENERALE