



**Comune  
di  
Bisceglie**

Provincia di Barletta – Andria - Trani

COPIA

---

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE  
N. 55 DEL 20-02-2023**

---

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025 - PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE 2023

---

L'anno **duemilaventitre** il giorno **venti** del mese di **febbraio** alle ore **15:00** in Bisceglie nel Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone di:

<b>Nominativo</b>	<b>Ruolo</b>	<b>Presenza</b>
<b>ANGARANO Angelantonio</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>CONSIGLIO Angelo Michele</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>Assente</b>
<b>RIGANTE Roberta</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>NAGLIERI Giovanni</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>PARISI Natale</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>BIANCO Addolorata</b>	<b>Assessore</b>	<b>Assente</b>
<b>MAZZILLI Carla</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>INNOCENTI Italo</b>	<b>Assessore</b>	<b>Assente</b>

Totale Presenti: **5**

Totale Assenti: **3**

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

Partecipa alla seduta il **Segretario Generale dott. Salvatore Maurizio Moscara**.

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

Premesso che in attuazione di quanto disposto dal vigente Regolamento per lo svolgimento delle sedute della giunta comunale in modalità videoconferenza, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 16/05/2022, la presente seduta della Giunta Comunale si è tenuta in formula mista con la simultanea e contestuale partecipazione sia in presenza fisica, che mediante collegamento da remoto in videoconferenza tramite la piattaforma SKYPE.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso** 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.”;*

**Considerato** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con 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;

**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).”;*

**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;

**Richiamato**, inoltre, l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone: *“1.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. 2.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. 4.Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”;*

**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, d'ora in avanti, non 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);

**Dato atto**, altresì, 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;

**Considerato** che, per gli effetti del succitato art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 265/2001 e s.m.i., il Servizio Risorse Umane dell'Ente, con nota prot. n. 0001160 del 12.01.2023, avviava la consueta ricognizione annuale, a seguito della quale solo talune Ripartizioni/Servizi dell'Ente, nonostante diversi solleciti, fornivano riscontro, comunicando l'assenza di situazioni di soprannumerarietà e/o di eccedenze di personale, giuste note depositate agli atti d'Ufficio, come di seguito dettagliate:

- nota prot. n. 0001353 del 13.01.2023 della Area Staff “Servizi Socio-culturali e sportivi”;
- nota prot. n. 0002955 del 18.01.2023 della Ripartizione Polizia Locale;
- nota prot. n. 0005615 del 03.02.2023 della Ripartizione Economico Finanziaria;
- nota prot. n. 0006443 del 07.02.2023 della Ripartizione Amministrativa;

**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:

- sia 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 disestati 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?*”;
- che dagli artt. 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015 s.m.i., i quali disciplinano la somministrazione di lavoro che lo stesso Legislatore definisce come: “*il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.*”;

**Dato atto**, inoltre, che con Determinazione Dirigenziale R.G. n. 1707 del 09.12.2022 si procedeva alla presa d'atto delle dimissioni volontarie del dipendente matricola n. 6109, con rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato, ex art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

**Ritenuto**, pertanto, prevedere nella programmazione assunzionale dell'Ente il reclutamento, ai sensi dell'art. 90 succitato, di n. 1 (una) unità di categoria D, da incardinare presso l'Ufficio Staff del Sindaco, così come previsto dall'art. 9 del Regolamento Comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi, per tutta la durata del mandato elettivo del Sindaco;

**Dato atto**, inoltre, che, in sede di Conferenza di Dirigenti, tenutasi in data 09.01.2023, si prendeva atto della impellente necessità di programmare tutta una serie di attività manutentive ordinarie (del patrimonio arboreo e del verde pubblico, di strade e marciapiedi pubblici, di segnaletica stradale orizzontale, di segnaletica stradale mobile per limitazioni al traffico veicolare, relative a lavori di modesta entità presso immobili di proprietà comunale...) anche in assenza di professionalità adeguate in dotazione organica all'Ente;

**Dato atto** che, facendo seguito a quanto condiviso in sede di coordinamento dei dirigenti, il Dirigente

della Ripartizione Pianificazione, Programmi e Infrastrutture trasmetteva alla Ripartizione Amministrativa, apposita nota prot. n. 0005618 del 03.02.2023, in riscontro alle richieste formulate dal Servizio Risorse Umane dell'Ente, con nota prot. n. 0001072 del 12.01.2023, con cui si richiedeva l'avvio di apposita procedura per la fornitura del servizio di somministrazione di unità lavorative a tempo determinato, per “n. 25 unità per un periodo non inferiore a n. 90 giorni ciascuno, con copertura settimanale per n. 36 ore, atte a coprire l'intera annualità 2023”;

**Valutato** che l'espletamento di tali attività manutentive è necessario anche a garantire la rimozione di situazioni di pericolo per la pubblica incolumità, nonché per tutelare la salute e l'igiene pubblica, attraverso la manutenzione ordinaria di aree verde, del patrimonio arboreo, della segnaletica stradale orizzontale e verticale e di strade e marciapiedi pubblici;

**Ritenuto**, pertanto, di prevedere nella programmazione assunzionale, per l'anno 2023, il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato per le predette attività manutentive;

**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 e con contratti di somministrazione verranno effettuate nel pieno rispetto dei limiti di cui all'art. 60 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022, nonché 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;

**Dato atto** che, in ottemperanza alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 255 del 16.09.2021, avente ad oggetto: “*Programmazione del Fabbisogno del Personale Triennio 2022/2024. Piano Occupazionale 2022 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale*”, così come successivamente modificata dalla Deliberazione n. 67/2022 e nello specifico del Piano Assunzionale 2022, nel corso dell'anno 2022, sono state effettuate le seguenti assunzioni:

- n. 7 unità di Istruttore Amministrativo/Contabile (cat. C – pos.ec. C/1) a tempo pieno e indeterminato;

- n. 1 unità di Istruttore Informatico (cat. C – pos.ec. C/1) a tempo pieno e indeterminato;
- n. 2 unità di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D – pos. ec D/1) a tempo pieno e indeterminato;
- n. 6 Agenti di Polizia Locale (cat. C – pos.ec C/1) a tempo parziale (83,33%) e determinato;

**Precisato** che nel piano occupazionale dell'anno 2022 relativo alla programmazione triennale 2022/2024, era anche previsto il reclutamento a tempo pieno e indeterminato delle seguenti figure professionali:

- n. 2 unità con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile (cat. D – pos.ec. D/1) mediante procedura concorsuale;
- n. 4 unità con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D – pos. ec. D/1), di cui:
  - o n. 2 unità con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D – pos. ec. D/1) mediante procedura concorsuale;
  - o n. 1 unità con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D – pos. ec. D/1) mediante scorrimento di graduatoria/mobilità/procedura concorsuale e scorrimento propria graduatoria;
  - o n. 1 unità con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D – pos. ec. D/1) mediante scorrimento propria graduatoria;
- n. 1 unità con profilo professionale di Specialista di Vigilanza (cat. D – pos. ec. D/1) mediante mobilità/scorrimento graduatorie/concorso;
- n. 4 unità con profilo professionale di Agente di Polizia Locale (cat. C – pos. ec. C/1) mediante procedura concorsuale;
- n. 2 unità con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. D – pos. ec. D/1) mediante progressione verticale;
- n. 2 unità con profilo professionale di Istruttore Amministrativo (cat. C – pos.ec. C/1) mediante progressione verticale;
- n. 1 unità con profilo professionale di Operaio Generico (cat. A – pos. ec. A/1) mediante liste di collocamento;

**Preso atto** che l'assunzione di tali unità non è stata portata a compimento nel corso dell'anno 2022, ragion per cui le stesse dovranno riprogrammarsi per l'anno 2023 del triennio 2023/2025, con alcune modifiche, in ordine alla individuazione di categorie e profili professionali da assumere, nonché alle modalità di reclutamento, dettate essenzialmente dalle nuove esigenze organizzative manifestatesi nel corso dell'anno 2022;

**Preso atto**, pertanto, della necessità emersa nel corso delle diverse Conferenze dei Dirigenti, come da verbali agli atti d'Ufficio, di procedere nel corso dell'anno 2023, vedi **Allegato sub. C**, al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale:

- all'assunzione di n. 1 (una) unità di con profilo professionale di “Istruttore Tecnico” (cat. C), mediante scorrimento di graduatoria;
- all'assunzione di n. 1 (una) unità di con profilo professionale di “Istruttore Amministrativo/Contabile” (cat. C), mediante scorrimento di graduatoria;
- alla modifica della modalità di reclutamento, per questioni di celerità procedurale, di n. 2 (due)

unità con profilo professionale di “Istruttore Direttivo Contabile” mediante scorrimento di graduatoria;

- di revocare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 21 *quinquies* della Legge n. 241/1990 e s.m.i., a seguito di valutazioni dell’interesse pubblico originario, nonché dai mutamenti organizzativi *medio tempore* intervenuti, dettati anche dal lungo lasso temporale trascorso dalla indizione delle procedure concorsuali, tuttora *in itinere*, per il reclutamento di n. 2 (due) unità di categoria B3, con profilo professionale “Collaboratore Professionale Riscossione Tributi” da assegnare al Servizio Fiscalità Locale, gli atti relativi a tale procedura assunzionale indetta giusta Determinazione Dirigenziale n.753 del 12.09.2013, attuativa della Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 19.07.2013, prevedendo, quindi il rimborso della tassa di partecipazione al concorso in discorso, previa presentazione di apposita istanza di rimborso da parte dei candidati;
- e contestualmente di prevedere l’assunzione di n. 2 (due) unità con profilo professionale di “Istruttore Amministrativo/Contabile” (cat. C), mediante scorrimento di graduatoria;

**Vista** la programmazione assunzionale degli anni 2023 e 2024, approvata giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 255 del 16.09.2022 e s.m.i., che si intende integrare alla luce delle cessazioni non previste nell’anno 2022 e di cui l’Ufficio Risorse Umane dell’Ente è stato notiziato *medio tempore*, come di seguito indicate:

- a) passaggio ad altra Amministrazione per mobilità volontaria di n. 1 (una) unità con profilo professionale di “Istruttore Amministrativo” (cat. C – pos. ec. C/1) matricola n. 6056, giusta Determinazione Dirigenziale R.G. n. 1747/2022;
- b) risoluzione anticipata per dimissioni volontarie n. 1 (una) unità con profilo professionale di “Istruttore Amministrativo” (Cat. C – pos. ec. C/1) matricola n. 6050, giusta Determinazione Dirigenziale R.G. n 1/2023;
- c) risoluzione anticipata per collocamento anticipato in quiescenza n. 1 (una) unità con profilo professionale di “Istruttore Amministrativo” (cat. C – pos. ec. C/4) matricola n. 382, a far data dal 01.08.2023;
- d) risoluzione anticipata per dimissioni volontarie n. 1 (una) unità con profilo professionale di “Istruttore Amministrativo” (Cat. C – pos. ec. C/1) matricola n. 6114, a far data dal 01.03.2023, giusta nota prot. n. 0004771 del 31.01.2023;

**Acquisita** la nota prot. n. 0027171 del 13.07.2022, con cui le dipendenti matricola n. 3089 e n. 3088 inquadrate nella categoria giuridica A – pos.ec. A/1 chiedevano la trasformazione a tempo pieno del proprio rapporto di lavoro a tempo indeterminato, attualmente in regime parziale pari a 24 h/settimanali;

**Richiamato**, a riguardo, l’art. 3, comma 101, della Legge n. 244/2007, il quale stabilisce che, per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. Invece, nell’eventualità in cui il dipendente sia stato originariamente assunto a tempo pieno e abbia successivamente beneficiato di una riduzione dell’orario di lavoro, la trasformazione del rapporto di lavoro in full-time non è assimilabile ad una nuova assunzione, avendo il lavoratore diritto alla riespansione dell’orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del comparto di riferimento (v., a riguardo, l’art. 4, comma 14, del CCNL del 14 settembre 2000), nonché dalla sussistenza del posto in organico;

**Tenuto conto** di quanto ribadito a tal proposito da numerosi approdi della giurisprudenza contabile (v. *ex multis*, Corte dei Conti, Sezione Regionale Lombardia di Controllo della Lombardia, Delibera n. 298 del 21.09.2015);

**Richiamato** quanto disposto, sull'argomento, dall'art. 53, comma 14, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018, secondo cui *"I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni."*;

**Dato atto** che entrambe le n. 2 (due) unità di dipendenti (matricola n. 3089 e n. 3088) risultano assunte a tempo parziale (24 h/sett.) e indeterminato a far data dal 01.11.2019 e, pertanto, si conviene – stante la disponibilità in organico e tenuto conto delle necessità dell'Ente in merito ad un maggiore apporto in termini di ore lavorate dei dipendenti già in servizio dell'Ente – di trasformare il rapporto di lavoro delle predette unità da tempo parziale (pari a 24 h/sett.) a tempo pieno per n. 36 ore settimanali, prevedendo tale trasformazione nella programmazione assunzionale dell'anno 2023;

**Considerato** che in data 16.11.2022 veniva sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, il cui articolo 12 prevede, a decorrere dal prossimo 1° aprile 2023, un nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai quali sarà possibile conferire incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).

**Precisato**, ai sensi del predetto art. 12, comma 3, del CCNL FL 2019/2021 che *"Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A (n.d.r. al CCNL 2019/2021) che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse."* e che l'Ente sta avviando le attività propedeutiche e strumentali all'adeguamento del nuovo sistema di classificazione del personale;

**Preso atto** della nota prot. n. 0003798 del 25.01.2023 del Dirigente della Ripartizione Economico-Finanziaria evidenziava la necessità di effettuare il cambio profilo professionale di n. 1 (una) unità (dipendente matricola n. 5227) di cat. C, con profilo professionale da "Istruttore Tecnico" a "Istruttore Amministrativo", in ragione della sua assegnazione pluriennale alla Ripartizione Economico-Finanziaria e della esperienza professionale acquisita;

**Accertata**, pertanto, la necessità di garantire la continuità delle attività espletate dal dipendente *de quo* ed evitare qualsivoglia interruzione delle medesime in ragione dell'opportunità per l'Ente di aggiornare, senza ulteriori oneri a carico del civico Bilancio, il profilo professionale della medesima con le mansioni dalla stessa svolte fin ora che, comunque, rientrano nel novero di quelle ascrivibili alla categoria C (Area degli Istruttori);

**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;

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

**Dato 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;

**Accertato** che il Comune di Bisceglie rispetta le suddette quote di riserva previste dalla Legge n. 68/1999, così come risultante dal Prospetto Informativo UNIPI n. prot. 0045185 del 27.01.2023, depositato agli atti d'Ufficio e che, qualora sorgessero obblighi di legge in tal senso, si procederà alla relativa copertura obbligatoria con separati ed appositi provvedimenti;

**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:

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*	€ 7.432.096,43

\* 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'articolo 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 <i>ex</i> 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 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. 4 del 16/02/2023, acquisito al protocollo dell'Ente n. 8432 del 17/02/2023 (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);

**Viste:**

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 del 16.05.2022 avente ad oggetto: “*Esame ed approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (NADUP) per il triennio 2022-2024.*”;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 16.05.2022 avente ad oggetto “*Esame ed Approvazione Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2022-2024 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 Giunta Comunale n. 132 del 03.05.2022 avente ad oggetto: “*Approvazione Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2021 e suoi allegati. Proposta di deliberazione al Consiglio Comunale.*”;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n.143 del 18.10.2021 avente ad oggetto: “*Approvazione Bilancio Consolidato, con allegata relazione sulla gestione, comprendente la nota integrativa al 31/12/2020*”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n.144 del 18.05.2022 avente ad oggetto: “*Esame ed approvazione del Piano esecutivo di gestione, unificato organicamente al Piano delle performance per il triennio 2022-2024, ex art. 169 del TUEL e suoi allegati*”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 19.01.2023, avente ad oggetto: “*Esercizio provvisorio annualità 2023. Approvazione P.E.G. 2023 in esercizio provvisorio*”;

**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. 7425 del 13/02/2023 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;
  - l'art. 9, comma 3 *bis*, D.L. n. 185/2008, relativo al divieto assunzionale in caso di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.;
  - 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. 28 del 09.08.2022 (*ex art. 97*, commi 2 e 4, del D.Lgs. n. 267/200 e s.m.i.)

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

## **DELIBERA**

1. **di assumere** la parte in narrativa quale parte essenziale e sostanziale del presente provvedimento;
2. **di dare atto che** 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 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
3. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la Dotazione Organica dell'Ente,

- costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
4. **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;
  5. **di impartire direttive** al Servizio Risorse Umane finalizzate alla revoca, ai sensi e per gli effetti dell'art. 21 *quinquies* della Legge n. 241/1990 e s.m.i., della procedura concorsuale di n. 2 (due) unità di categoria B3, con profilo professionale "Collaboratore Professionale Riscossione Tributi" da assegnare al Servizio Fiscalità Locale indetta giusta Determinazione Dirigenziale n.753 del 12.09.2013, a seguito di valutazioni dell'interesse pubblico originario, nonché dai mutamenti organizzativi *medio tempore* intervenuti, dettati anche dal lungo lasso temporale trascorso dalla indizione delle procedure concorsuali, tuttora *in itinere*, prevedendo, altresì, il rimborso della tassa di partecipazione al concorso in discorso, previa presentazione di apposita istanza di rimborso da parte dei candidati;
  6. **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, il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 -2025, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
  7. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo Piano Occupazionale l'anno 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;
  8. **di approvare**, quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento deliberativo, i seguenti allegati:
    - Allegato sub. A) – Dotazione organica alla data del 31.12.2022 rideterminata con programmazione assunzionale triennio 2023/2025;
    - 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. 4 del 16/02/2023, acquisito al protocollo dell'Ente n. 8432 del 17/02/2023 ;
    - Allegato sub. G) – Programmazione Assunzionale triennio 2023/2025;
  9. **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;
  10. **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";
11. **di dare atto che** gli stanziamenti di spesa troveranno copertura finanziaria nel redigendo Bilancio di Previsione Finanziario 2023– 2025;
  12. **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;
  13. **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 l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020., giusta verbale n. 4 del 16/02/2023, acquisito al protocollo dell'Ente n. 8432 del 17/02/2023 ;
  14. **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;
  15. **di dare mandato** al Servizio Risorse Umane di modificare profilo professionale di n. 1 (una) unità (dipendente matricola n. 5227) di cat. C, con profilo professionale da "Istruttore Tecnico" a "Istruttore Amministrativo", così come evidenziato nella nota prot. n. 0003798 del 25.01.2023 del Dirigente della Ripartizione Economico-Finanziaria;
  16. **di dare mandato** al Servizio Risorse Umane di trasformare il rapporto di lavoro di n. 2 (due) unità di dipendenti (matricola n. 3089 e n. 3088) da tempo parziale (pari a 24 h/sett.) a tempo pieno (36h/sett);
  17. **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;
  18. **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.;
  19. **di dare atto che** con nota prot. n. 7425 del 13/02/2023 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;
  20. **di dichiarare**, stante l'urgenza di provvedere alla approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2023/2025, nonché 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. 55 DEL 20-02-2023**

---

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025 - PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE 2023

---

**Parere Regolarità Tecnica** ai sensi dell'art. 49 - Decr. Legisl. 267/2000  
Esito: Favorevole il F.to Dr.ssa Vincenza Fornelli  
09-02-2023

**Parere Regolarità Contabile** ai sensi dell'art. 49 - Decr. Legisl. 267/2000  
Trattasi di atto di programmazione 2023-2025, coerente con il DUP approvato.

Esito: Favorevole il F.to dott. Angelo Pedone  
10-02-2023

**Parere di conformità** ai sensi del D.S. n. 28/2022  
Esito: Favorevole il F.to dott. Salvatore Maurizio Moscara  
16-02-2023

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. Salvatore Maurizio MOSCARA**

---

**CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Generale dott. Salvatore Maurizio Moscara attesta che la presente delibera e' stata inserita nella sezione Albo Pretorio informatico del sito istituzionale 'www.comune.bisceglie.bt.it' il giorno 20-02-2023 e vi e' rimasta/rimarra' per 15 giorni consecutivi.

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

Bisceglie, 20-02-2023

Il Segretario Generale  
F.to dott. Salvatore Maurizio Moscara

Nr. Registro public. Albo Pretorio: 323

---

**CERTIFICATO di ESECUTIVITA'**

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

Bisceglie, 20-02-2023

Il Segretario Generale  
F.to dott. Salvatore Maurizio Moscara

---

Copia conforme all'originale

Bisceglie, 20-02-2023

Il Segretario Generale  
dott. Salvatore Maurizio Moscara

**COMUNE DI BISCEGLIE****Allegato sub. A) – Dotazione organica alla data del 31.12.2022 rideterminata con programmazione assunzionale triennio 2023/2025**

Area	Categoria Giuridica	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	0	0	1	0	0	1	n.2 Dir. Ex art.110 (Rip. Ambiente Sanità SUAP) e n. 1 dir. a tempo Rip. Polizia Locale	5
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D/3	10	2	1	1	8	1	0		44
	D	33			1					
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	65	4	0	2	14	0	0		71
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B/3	15	3	0	3	0	0	0		18
	B	11	1	0	1					
AREA DEGLI OPERATORI	A***	10,68	0	2	0	2,32	0	0		11
		149,68								149
FIGURE EXTRA DOTAZIONE ORGANICA	Dirigente ex art. 110, comma 2, TUEL	1								

\* DI CUI N. 2 Istruttori e 2 Istruttori Direttivi Amministrativi da reclutare 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	ADDETTO STAMPA	1	Art.90 D. Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Ripartizione Polizia Locale	AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	10	Assunzioni trimestrali a t.d.	mesi 3
Ripartizione Programmazione, Pianificazione e Infrastrutture	AREA DEGLI OPERATORI	B	OPERAIO GENERICO	25	Somministrazione di ore lavorative mediante Agenzia	mesi 3

### RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E C.D. "FLESSIBILE" IN ESSERE AL 01.01.2023

Ripartizione Ambiente, Sanità,SUAP	AREA (CCNL DEL 2019/2021)	Dirigente		1	Art. 110, Comma 1 D.Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Ripartizione Polizia Locale	/	Dirigente		1	Art. 110, Comma 1 D.Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Area Staff - Sociocultura	/	Dirigente		1	Art.110, 2 comma D. Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Staff Sindaco	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	PORTAVOCE	1	Art.90 Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Staff Sindaco	AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	COLLABORATORE SEGRETERIA	1	Art.90 D. Lgs.267/2000	Fino a fine mandato Sindaco
Ripartizione Ambiente, Sanità,SUAP - Unità di Progetto PNNR	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	FUNZIONARIO TECNICO, AMMINISTRATIVO E RENDICONTATORE	3	ART. 36 - ASSEGNAZIONE AGENZIA DELLA COESIONE TERRITORIALE	Rapporto di lavoro a tempo pieno determinato

### CALCOLO SPESA 2022 LAVORO FLESSIBILE

AREA (CCNL DEL 2019/2021)	CATEGORIA (CCNL 2016/2018)	DECORRENZA	DATA CESSAZIONE	TEMPO PIENO	Spesa annua	ONERI	IRAP	SPESA TOTALE ANNUA
<b>SPESA PERSONALE NON SOGGETTA A LIMITI*</b>								
Dirigenti		01/01/2023		1	45.713,33	13.595,14	3.885,63	63.194,10
Dirigenti		01/01/2023		1	45.713,33	13.595,14	3.885,63	63.194,10
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	01/01/2023	3 UNITA'	3	76.049,67	21.096,18	6.237,12	103.382,97
								<b>229.771,18</b>
<b>TOTALE A - SPESA SOGGETTA A LIMITI</b>								
Dirigente		01/01/2023		1	45.713,33	13.595,14	3.885,63	63.194,10
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	PORTAVOCE - CATEGORIA D	01/01/2023	30/06/2023	1	25.349,89	7.032,06	2.461,92	34.843,87
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ADDETTO STAMPA - CATEGORIA D	01/03/2023	30/06/2023	1	25.349,89	7.032,06	2.461,92	34.843,87
AREA DEGLI ISTRUTTORI	COLLABORATORE SEGRETERIA - CATEGORIA C	01/01/2023	30/06/2023	1	23.337,93	6.473,94	1.912,27	31.724,14
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE PL - CATEGORIA C		3 MESI	10	62.832,89	17.429,84	5.148,42	85.411,15
AREA DEGLI OPERATORI	OPERAIO GENERICO - CATEGORIA B	SOMMINISTRAZIONE ORE LAVORATIVE – 25 UNITA' / 3 MESI		25				200.000,00
<b>TOTALE B - SPESA SOGGETTA A LIMITI</b>					<b>40</b>			<b>450.017,13</b>

### CALCOLO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE

VOCI	UNITA'	IMPORTI	SOGLIA
Spesa 2009 rapporti lavoro flessibile (t.d. ed interinali)		989.672,00	<b>45,47%</b>
Spesa 2023 lavoro flessibile	36	450.017,13	
Totale rapporti tempo determinato / flessibile	40	rapporto tempo determinato /dotazione (151)	<b>26,49%</b>



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

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

ASSUNZIONI E CESSAZIONI - ANNO 2023

ASSUNZIONI DELLE ANNUALITA' 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	01/03/2023	25.349,89	7.539,06	2.154,74	35.043,69	21.059,91	6.263,22	1.790,09	29.113,22	
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	2021	01/03/2023	25.349,89	7.539,06	2.154,74	35.043,69	21.059,91	6.263,22	1.790,09	29.113,22	
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	2022	01/03/2023	25.349,89	7.539,06	2.154,74	35.043,69	21.059,91	6.263,22	1.790,09	29.113,22	
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	2022	01/03/2023	25.349,89	7.539,06	2.154,74	35.043,69	21.059,91	6.263,22	1.790,09	29.113,22	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2021	01/03/2023	23.337,93	6.940,70	1.983,72	32.262,35	19.388,43	5.766,12	1.648,02	26.802,57	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2021	01/03/2023	23.337,93	6.940,70	1.983,72	32.262,35	19.388,43	5.766,12	1.648,02	26.802,57	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2021	01/03/2023	23.337,93	6.940,70	1.983,72	32.262,35	19.388,43	5.766,12	1.648,02	26.802,57	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	2021	01/03/2023	23.337,93	6.940,70	1.983,72	32.262,35	19.388,43	5.766,12	1.648,02	26.802,57	
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2022	01/03/2023	25.349,89	7.539,06	2.154,74	35.043,69	21.059,91	6.263,22	1.790,09	29.113,22	
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2022	01/03/2023	25.349,89	7.539,06	2.154,74	35.043,69	21.059,91	6.263,22	1.790,09	29.113,22	
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D1	SPECIALISTA VIGILANZA	2022	01/03/2023	25.349,89	7.539,06	2.154,74	35.043,69	21.059,91	6.263,22	1.790,09	29.113,22	
AREA DEGLI OPERATORI	A1	OPERAILO GERICO	2022	01/03/2023	19.677,58	5.852,11	1.672,59	27.202,28	16.347,53	4.861,75	1.389,54	22.598,82	
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO**	2019	01/03/2023	2.011,96	598,36	171,02	2.781,34	1.671,48	497,10	142,08	2.310,65	
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO**	2019	01/03/2023	2.011,96	598,36	171,02	2.781,34	1.671,48	497,10	142,08	2.310,65	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**	2019	01/03/2023	2.574,82	765,75	218,86	3.559,43	2.139,08	636,16	181,82	2.957,07	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO**	2019	01/03/2023	2.574,82	765,75	218,86	3.559,43	2.139,08	636,16	181,82	2.957,07	
<b>TOTALE SUB B ( annualità precedenti)</b>						<b>299.652,11 €</b>	<b>89.116,54 €</b>	<b>25.470,43 €</b>	<b>414.239,07 €</b>	<b>248.941,75 €</b>	<b>74.035,28 €</b>	<b>21.160,05 €</b>	<b>344.137,08 €</b>

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

<b>TOTALE COSTO ANNUO A REGIME</b>	<b>414.239,07</b>
<b>TOTALE COSTO ANNO 2023</b>	<b>344.137,08</b>



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
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE TECNICO		X	01/04/2023	23.337,93 €	6.940,70 €	1.983,72 €	32.262,35 €	17.772,73 €	5.285,61 €	1.510,68 €	24.569,02 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	X		01/04/2023	23.337,93 €	6.940,70 €	1.983,72 €	32.262,35 €	17.772,73 €	5.285,61 €	1.510,68 €	24.569,02 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/04/2023	23.337,93 €	6.940,70 €	1.983,72 €	32.262,35 €	17.772,73 €	5.285,61 €	1.510,68 €	24.569,02 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	X		01/04/2023	23.337,93 €	6.940,70 €	1.983,72 €	32.262,35 €	17.772,73 €	5.285,61 €	1.510,68 €	24.569,02 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE		X	01/04/2023	23.337,93 €	6.940,70 €	1.983,72 €	32.262,35 €	17.772,73 €	5.285,61 €	1.510,68 €	24.569,02 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE		X	01/04/2023	23.337,93 €	6.940,70 €	1.983,72 €	32.262,35 €	17.772,73 €	5.285,61 €	1.510,68 €	24.569,02 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE		X	01/04/2023	23.337,93 €	6.940,70 €	1.983,72 €	32.262,35 €	17.772,73 €	5.285,61 €	1.510,68 €	24.569,02 €
AREA DEGLI OPERATORI	A	OPERATORE SERVIZI GENERALI *		X	01/04/2023	6.559,19 €	1.950,70 €	557,53 €	9.067,43 €	4.995,08 €	1.485,54 €	424,58 €	6.905,19 €
AREA DEGLI OPERATORI	A	OPERATORE SERVIZI GENERALI *		X	01/04/2023	6.559,19 €	1.950,70 €	557,53 €	9.067,43 €	4.995,08 €	1.485,54 €	424,58 €	6.905,19 €
<b>TOTALE SUB C ( programmazione ASSUNZIONALE 2023)</b>						<b>199.821,82 €</b>	<b>59.427,01 €</b>	<b>16.984,85 €</b>	<b>276.233,68 €</b>	<b>152.172,00 €</b>	<b>45.255,95 €</b>	<b>12.934,62 €</b>	<b>210.362,57 €</b>

\* TRATTASI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN FULL-TIME

<b>TOTALE COSTO ANNUO A REGIME</b>	<b>276.233,68</b>
<b>TOTALE COSTO ANNO 2023</b>	<b>210.362,57</b>



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

CESSAZIONI ANNO 2023

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	MATRICOLA DIPENDENTE	CAT.	EVENTUALI NOTE	DATA CESSAZIONE	TABELLARE ANNUO	ONERI A CARICO ENTE	IRAP	RISPARMIO A REGIME	RISPARMIO 2023 -COMPETENZE	RISPARMIO ONERI A CARICO ENTE 2023	RISPARMIO IRAP ENTE 2023	RISPARMIO TOTALE 2023
AREA DEGLI ISTRUTTORI	266	D		01/04/23	25.349,89	6.784,99	2.154,74	34.289,63	19.109,92	5.301,09	1.624,34	26.035,35
AREA DEGLI ISTRUTTORI	111	D		01/07/23	25.349,89	6.784,99	2.154,74	34.289,63	12.674,95	3.516,03	1.077,37	17.268,35
AREA DEGLI ISTRUTTORI	6117	C		01/03/23	23.337,93	6.240,75	1.983,72	31.562,40	19.388,43	5.378,35	1.648,02	26.414,80

AREA DEGLI ISTRUTTORI	340	C		01/03/23	23.337,93	6.240,75	1.983,72	31.562,40	19.388,43	5.378,35	1.648,02	26.414,80
AREA DEGLI ISTRUTTORI	382	C		01/08/23	23.337,93	6.240,75	1.983,72	31.562,40	13.823,23	3.696,44	1.174,97	18.694,65
AREA DEGLI ISTRUTTORI	6050	C		09/01/23	23.337,93	6.240,75	1.983,72	31.562,40	22.826,41	6.332,05	1.940,25	31.098,70
<b>TOTALI</b>					<b>144.051,50</b>	<b>38.532,97</b>	<b>12.244,38</b>	<b>194.828,85</b>	<b>107.211,38</b>	<b>29.602,31</b>	<b>9.112,97</b>	<b>145.926,66</b>

**QUADRO SINTETICO - ANNO 2023**

TOTALE RISPARMIO BILANCIO 2023	<b>145.926,66</b>
TOTALE RISPARMIO A REGIME BILANCIO 2024	<b>194.828,85</b>

TOTALE SPESA ASSUNZIONI BILANCIO 2023	<b>771.594,59</b>
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI BILANCIO 2023	<b>145.926,66</b>
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI	<b>625.667,93</b>

TOTALE SPESA ASSUNZIONI A REGIME BILANCIO 2024	<b>916.309,23</b>
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI A REGIME BILANCIO 2024	<b>194.828,85</b>
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI	<b>721.480,38</b>



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 E.Q.	TOTALE	SPECIALISTA VIGILANZA *	X		01/04/2024		2.011,96	598,36	171,02	2.781,33	1.392,90	414,25	118,40	1.925,54
TOTALE SUB A (2024)														

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

TOTALE COSTO ANNUO A REGIME	2.781,33
TOTALE COSTO ANNO 2024	1.925,54



COMUNE DI BISCEGLIE

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

CESSAZIONI ANNO 2024

INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021	MATRICOLO DIPENDENTE	CAT.	DATA CESSAZIONE	TABELLARE ANNUO	ONERI A CARICO ENTE	IRAP A CARICO ENTE	RISPARMIO A REGIME	RIEARMIO COMPETENZE 2024	RISPARMIO ONERI A CARICO ENTE 2024	RISPARMIO IRAP ENTE 2024	RISPARMIO TOTALE 2024	
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	343	D	01/05/24	25.349,89	7.032,06	2.079,04	33.323,27	16.184,93	4.489,70	1.375,72	22.050,35	
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	64.705,05	17.949,18	6.237,11	86.424,07	35.257,04	9.780,30	2.996,85	48.034,20

QUADRO SINTETICO - ANNO 2024

TOTALE RISPARMIO BILANCIO 2024	48.034,20
TOTALE RISPARMIO A REGIME BILANCIO 2025	86.424,07

TOTALE SPESA ASSUNZIONI BILANCIO 2024	0,00	
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI BILANCIO 2024	48.034,20	
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI	-48.034,20	* MINOR SPESA

TOTALE SPESA ASSUNZIONI A REGIME BILANCIO 2025	0,00	
TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI A REGIME	86.424,07	
TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI	-86.424,07	* 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	45.713,33 €	13.595,14 €	3.885,63 €	63.194,11 €	18.636,97 €	5.542,64 €	1.584,14 €	25.763,75 €

<b>TOTALE COSTO ANNUO A REGIME</b>	<b>63.194,11</b>
<b>TOTALE COSTO ANNO 2023</b>	<b>25.763,75</b>

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	45.713,33	12.680,88	3.885,63	62.279,84	19.047,22	5.283,70	1.619,01	25.949,93	
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	344	D/3	01/08/2025	28.983,71	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	25.349,89	7.032,06	2.079,04	34.460,99	5.849,98	1.622,78	497,25	7.970,01	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	318	C	01/02/2025	23.337,93	6.473,94	1.912,27	31.724,14	19.747,48	5.477,95	1.678,54	26.903,96	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	398	C	01/02/2025	23.337,93	6.473,94	1.912,27	31.724,14	19.747,48	5.477,95	1.678,54	26.903,96	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	311	B/3	01/09/2025	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	20.763,11	5.759,69	1.764,86	28.287,66	4.791,49	1.329,16	407,28	6.527,92	
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	
<b>TOTALI</b>					<b>253.914,49</b>	<b>70.435,88</b>	<b>21.176,01</b>	<b>345.526,38</b>	<b>130.939,39</b>	<b>36.322,59</b>	<b>11.129,85</b>	<b>178.391,82</b>

QUADRO SINTETICO - ANNO 2025

<b>TOTALE RISPARMIO BILANCIO 2025</b>	<b>178.391,82</b>
<b>TOTALE RISPARMIO A REGIME BILANCIO 2026</b>	<b>345.526,38</b>

<b>TOTALE SPESA ASSUNZIONI BILANCIO 2025</b>	<b>25.763,75</b>
<b>TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI BILANCIO 2025</b>	<b>178.391,82</b>
<b>TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI</b>	<b>152.628,07</b>

<b>TOTALE SPESA ASSUNZIONI A REGIME</b>	<b>63.194,11</b>
<b>TOTALE RISPARMIO CESSAZIONI A REGIME</b>	<b>345.526,38</b>
<b>TOTALE COSTO AL NETTO CESSAZIONI</b>	<b>-282.332,27</b>

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

Stanziamanti (da bilancio di previsione)		Stanziamiento 2023	
1	Macroaggregato 01 (compreso il Segretario e compresi gli oneri per il nucleo familiare, i buoni pasto e le spese per equo indennizzo)	+	7.450.641,82
2	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	248.348,10
3	mb	+	0,00
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*	+	531.249,16
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	+	45.156,18
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 finalizzate 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
<b>Totale spesa</b>			<b>7.432.096,43</b>
Media spesa _____			8.112.412,81
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale ?			SI
Margine di spesa ancora sostenibile			<b>680.316,38</b>
* N.B. Voce da sommare solo se le spese ivi richiamate sono allocate in macro aggregati diversi dallo 01, in quanto, se allocate nel macro aggregato 01, sono già comprese nel punto 1			

**2021**
**Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020**

<b>U.1.01.00.00.000</b>		<b>Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)</b>	
<b>U.1.01.01.00.000</b>	<b>Retribuzioni lorde</b>		<b>7.625.199,32 €</b>
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro		5.901.402,93 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato		5.842.010,67 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato		71.757,20 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato		4.907.190,07 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato		73.578,60 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato		400.901,34 €
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato		0,00 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato		366.821,78 €
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato		0,00 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca		21.761,70 €
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale		0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale		59.391,66 €
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto		0,00 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.		59.391,66 €
<b>U.1.01.02.00.000</b>	<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>		<b>0,00 €</b>
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente		1.623.796,99 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale		1.516.195,74 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare		250.543,35 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS		0,00 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.		0,00 €
<b>U.1.01.02.02.000</b>	<b>Altri contributi sociali</b>		<b>1.265.652,39 €</b>
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari		107.601,25 €
U.1.01.02.02.002	Equo Indennizzo		47.076,77 €
			0,00 €

U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	0,00 €
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	60.524,48 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	0,00 €
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	0,00 €
<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)</b>	<b>0,00 €</b>
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00 €
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	0,00 €
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00 €
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00 €
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020</b>		<b>7.526.199,32 €</b>
<b>ECCEZIONE 1</b>	<b>Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)</b>	<b>0,00 €</b>
<b>ECCEZIONE 2</b>	<b>Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)</b>	<b>0,00 €</b>
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO</b>		<b>7.526.199,32 €</b>

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

COMUNE DI BISCEGLIE

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

ANNO		VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2023			
Popolazione al 31 dicembre	2021	53.738	F
ANNO		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	7.525.199,32 €	(f)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	2018	7.205.150,02 €	(a1)
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	37.834.411,54 €	
	2020	40.055.110,79 €	
	2021	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	1.930.921,85 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	37.451.667,36 €	
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%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO		VALORE	FASCIA
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (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	(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	(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 €

**FASCE DEMOGRAFICHE**

<b>DA</b>	<b>A</b>	<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>FASCIA</b>
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12	<input type="text" value="▼"/>		
2021	53.738		
<b>VALORE SOGLIA</b>		<b>27,00%</b>	<b>f</b>

**FASCE DEMOGRAFICHE**

**VALORI SOGLIA**

DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2021	53.738					
<b>VALORI SOGLIA</b>		<b>9,00%</b>	<b>16,00%</b>	<b>19,00%</b>	<b>21,00%</b>	<b>22,00%</b>

**FASCE DEMOGRAFICHE**

<b>DA</b>	<b>A</b>	<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>FASCIA</b>
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2021	53.738		
<b>VALORE SOGLIA</b>		<b>31,00%</b>	<b>f</b>

**COMUNE DI BISCEGLIE**

PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

Allegato sub. G) – Programmazione Assunzionale triennio 2023/2025

**ASSUNZIONI RIVENIENTI DA ANNUALITA' PRECEDENTI**

AREA (CCNL 2019/2021)	CAT. (CCNL 2016/2018)	PROFILO PROFESSIONALE	DECORRENZA	RIPARTIZIONE DI DESTINAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	01/03/2023	RIPARTIZIONE AMBIENTE, SANITA',SUAP	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	01/03/2023	SERVIZI SOCIALI/SPORT/TURISMO	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	01/03/2023	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	01/03/2023		PROGRESSIONE VERTICALE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	01/03/2023		PROGRESSIONE VERTICALE
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/03/2023		PROGRESSIONE VERTICALE
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01/03/2023		PROGRESSIONE VERTICALE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	01/03/2023	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE,PROGRAMMI INFR.	SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/03/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/03/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/03/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/03/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	CONCORSO IN ITINERE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	01/03/2023	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	01/03/2023	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	SPECIALISTA VIGILANZA	01/03/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	SCORRIMENTO GRADUATORIA/CONCORSO
AREA DEGLI OPERATORI	A	OPERAIO GENERICO	01/03/2023	RIPARTIZIONE PIANIFICAZIONE,PROGRAMMI INFR.	UFFICIO DI COLLOCAMENTO

**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
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	01/04/2023	RIPARTIZIONE POLIZIA LOCALE	SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE TECNICO	01/04/2023		SCORRIMENTO GRADUATORIA/ MOBILITA'/ CONCORSO

AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/04/2023	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/04/2023	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/04/2023	RIPARTIZIONE FINANZIARIA	SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/04/2023		SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/04/2023		SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	01/04/2023		SCORRIMENTO GRADUATORIA
AREA DEGLI OPERATORI	A	OPERATORE SERVIZI GENERALI	01/04/2023	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	01/04/2023	RIPARTIZIONE AMMINISTRATIVA E SERVIZI AL CITTADINO	TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO - (DAL 66,66% AL 100%)

 <b>COMUNE DI BISCEGLIE</b>					
PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI					
<b>ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2024</b>					
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)

 <b>COMUNE DI BISCEGLIE</b>					
PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI					
<b>ASSUNZIONI PIANO OCCUPAZIONALE 2025</b>					
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 - 2023-02-17 - 0008432

### **BISCEGLIE**

Codice Amministrazione: **c\_a883**

Numero di Protocollo: **0008432**

Data del Protocollo: **venerdì 17 febbraio 2023**

Classificazione: **Non specificata.**

Fascicolo:

Oggetto: **POSTA CERTIFICATA: VERBALE N. 4.2023**

Note:

MITTENTE:  
STUDIO MAGGI

Firmata ai sensi dell'articolo  
dalle seguenti per

LATARTARA LUCIANO in data 16/02/2023  
MAGGI SALVATORE in data 16/02/2023  
TREGLIA GIORGIO in data 16/02/2023



**Comune di Bisceglie**  
Provincia di Barletta – Andria - Trani

---

**Collegio dei Revisori**

**Verbale n. 04/2023**

L'anno duemilaventitre il giorno 16 del mese di febbraio alle ore 16,00 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 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. 009894 del 10.02.2023, 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. 54 del 09.02.2023 avente ad oggetto "Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 - Piano Annuale delle assunzioni e ricognizione annuale delle eccedenze di personale 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 e 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. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;



**Comune di Bisceglie**  
Provincia di Barletta – Andria - Trani

- l'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001 in materia di ricognizione annuale delle situazioni di soprannumerarietà ed eccedenze di personale;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con 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).";

- le seguenti disposizioni normative per effetto delle quali questo Collegio provvede alla disamina della suddetta Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 54/2023:

- 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 €



**Comune di Bisceglie**  
Provincia di Barletta – Andria - Trani

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 €

- che, sulla base del quadro sopra sintetizzato e dei dati della Proposta n. 54/2023, 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 D.M. 17.03.2020 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 pari a € 7.432.096,43, 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	€ 7.432.096,43

- che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, non ricorrendo situazioni di sovrannumero e/o eccedenza in base alle sole 4 note delle Ripartizioni/Servizi 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 450.017,13, la quale risulta 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 09.02.2023;

il parere favorevole di regolarità contabile reso dal Dirigente della Ripartizione Finanziaria dott. Angelo Pedone in data 10.02.2023.



**Comune di Bisceglie**  
Provincia di Barletta – Andria - Trani

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 n. 54 del 09.02.2023, avente ad oggetto: "Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 - Piano Annuale delle assunzioni e ricognizione annuale delle eccedenze di personale 2023" e contenente la programmazione del fabbisogno del personale dell'Ente, è 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) alla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 09.02.2023;
- che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:
  - le disposizioni di cui all'art. 1, comma 557, del D. Lgs. n. 296/2006;
  - le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
  - il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

**ESPRIME**

pertanto parere favorevole alla Proposta di Deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 09.02.2023 avente ad oggetto: "Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 - Piano Annuale delle assunzioni e ricognizione annuale delle eccedenze di personale 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**

<i>Dott. Giorgio Treglia</i> –	<i>Presidente</i> –	(Firmato digitalmente)
<i>Dott. Luciano Latartara</i> –	<i>Componente</i>	(Firmato digitalmente)
<i>Dott. Salvatore Maggi</i> –	<i>Componente</i>	(Firmato digitalmente)

Verifica effettuata in data 17/02/2023 07:41:45 UTC

File verificato: C:\Users\utente\Downloads\Verbale 04\_2023\_PTFP\_2023-2025.pdf.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

**Dati di dettaglio della verifica effettuata**

Firmatario 1 : LUCIANO LATARTARA  
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 17/02/2023 07:41:44 UTC)  
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 17/02/2023  
online: 07:41:44 UTC

**Dati del certificato del firmatario LUCIANO LATARTARA**

Nome, Cognome: LUCIANO LATARTARA  
Numero identificativo: LOLL2021010570694465  
Data di scadenza: 04/01/2024 23:00:00 UTC  
Autorità di certificazione: Namirial CA Firma Qualificata , Namirial S.p.A./02046570426 ,  
IT ,  
Documentazione del certificato (CPS): <https://docs.namirialtsp.com/>  
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2  
Identificativo del CPS: OID 1.3.6.1.4.1.36203.1.1.2  
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.2042.1.2

Firmatario 2 : SALVATORE MAGGI  
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 17/02/2023 07:41:44 UTC)  
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 17/02/2023  
online: 07:41:44 UTC

**Dati del certificato del firmatario SALVATORE MAGGI**

Nome, Cognome: SALVATORE MAGGI  
Numero identificativo: SIG0000004660777  
Data di scadenza: 24/01/2025 00:00:00 UTC  
Autorità di certificazione: InfoCamere Qualified Electronic Signature CA , InfoCamere S.C.p.A. ,  
Qualified Trust Service Provider ,