



# CITTÀ DI MONTALBANO JONICO

Provincia di Matera



Città di Francesco Lomonaco

pec: [comune.montalbano@cert.ruparbasilicata.it](mailto:comune.montalbano@cert.ruparbasilicata.it) sito web: [www.comune.montalbano.mt.it](http://www.comune.montalbano.mt.it)

## ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 72

DEL 16/05/2022

**OGGETTO:** Programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 (art. 91, D. Lgs. n. 267/2000)

L'anno **duemilaventidue** il giorno **sedici** del mese di **maggio** alle ore **10:40** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge, in videoconferenza (modalità mista), giusto regolamento per l'organizzazione e il funzionamento delle sedute di giunta comunale da remoto approvato con Deliberazione di G.C. n.42 del 07/04/2022.

Presiede l'adunanza **Avv. Piero MARRESE** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	MARRESE PIERO	Si	
Vice-Sindaco	DI SANZO Giuseppe A.	Si	
Assessore	NESI Ines Anna Irene	Si	
Assessore	RAGONE Rosaria	Si	
Assessore	PENNETTA Tommaso	Si	

Totale Presenti: **5**

Totale Assenti: **0**

Assiste alla seduta il Segretario Generale **dr.ssa Grazia URICCHIO**

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

DATO ATTO che si è riunita la Giunta Comunale in videoconferenza, giusto regolamento per l'organizzazione e il funzionamento delle sedute di giunta comunale da remoto approvato con Deliberazione di G.C. n.42 del 07/04/2022.

Presenti in sede il Vicesindaco, dr. Giuseppe A. DI SANZO, gli assessori Ines Anna Irene NESI, Tommaso PENNETTA e il Segretario Generale, dr.ssa Grazia URICCHIO.

Presenti da remoto il Sindaco, avv. Piero MARRESE e l'assessora Rosaria RAGONE.

La seduta è considerata tenuta convenzionalmente nella sede comunale.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 ha introdotto lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata ad assicurare la migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 89, comma 5, del D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, stabilisce che, nell'ambito dell'Ente Locale, ai fini di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *"gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68 del 12 marzo 1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale così come previsto dai commi 1, 20-bis e seguenti dell'art. 39 della Legge 449/1997"*;
- la Legge n. 448 del 28 dicembre 2001 ha introdotto il comma 20 bis dell'art. 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997, che prevede che gli Enti Locali programmino le loro politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale e realizzando le assunzioni anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili;
- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448 del 28 dicembre 2001 dispone che, a decorrere dall'anno 2002, 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 delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

**VISTO** l'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 così come modificato dall'art. 4, comma 1 del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 secondo cui:

*"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.

4-bis. (abrogato).

.....

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

#### **VISTI:**

- l'art. 6-ter, comma 1, del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, inserito dall'art. 4, comma 3 del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, secondo cui “*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.*”;
- l'art. 22, comma 1, del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 secondo cui “*Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del [decreto legislativo n. 165 del 2001](#), come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo [6, comma 6](#), del [decreto legislativo n. 165 del 2001](#), come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.*”;

**CONSIDERATO CHE** con decreto del giorno 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, come previsto dall'art. 6-ter del D.lgs. n.165/2001, pubblicate in G.U. n. 173 del 27/7/2018 e contenenti le istruzioni operative, di interesse degli Enti Locali, che possono essere così riassunte:

- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n.150/2009);
- previa analisi delle esigenze (da un punto di vista sia quantitativo che qualitativo), per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. n.165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti; restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione e la

disciplina di riferimento, che per gli enti locali sono rappresentate dagli artt. 88 e seguenti del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, ove previsti dai propri ordinamenti, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale, se prevista nei contratti collettivi nazionali (art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001);
- il piano triennale dei fabbisogni deve essere pubblicato in “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D.lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale;
- si deve dare attuazione all’articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall’articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, che introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che, in base alla circolare, condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Il PTFP viene inteso quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione, slegato dalla dotazione organica. La stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che, nell’ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell’ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l’esistenza di oneri connessi con l’eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall’ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari;
- le amministrazioni devono indicare nel PTFP, 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 comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20 D.lgs.75/2017, ecc.); la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;
- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;
- nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell’art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell’art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell’art. 30 del D.lgs. n. 165/2001), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell’art. 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.lgs. n. 165/2001. Infine, deve essere indicato l’eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, deve essere dato puntualmente conto dell’eventuale applicazione dell’art. 6-bis del D.lgs. n.165/2001 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un’eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all’impiego

nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali deve essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

**VISTO** l'art. 35, comma 4, del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, così come modificato dall'[art. 6, comma 1, lettera c, del D.lgs. n. 175 del 25 maggio 2017](#), secondo cui *"Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici."*;

**RILEVATO** che il decreto legge n. 34/2019, articolo 33 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

**VISTO** il testo del predetto art. 33 rubricato *"Assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria"* del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della L. n. 160 del 27 dicembre 2019 ed in particolare il comma 2 che stabilisce: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al 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. comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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 disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 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'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' 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”;

**DATO ATTO** che il Decreto Interministeriale (di seguito D.I.) recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, a seguito di intesa raggiunta in sede di Conferenza Stato – città tenutasi in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato in data 17 marzo 2020 e pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, disponendo specificatamente l’entrata in vigore del provvedimento e conseguentemente del nuovo regime assunzionale a decorrere dal 20 aprile 2020;

**ATTESO** che in base al D.I. del 17 marzo 2020:

- per spesa di personale si intendono gli impegni di competenza per la spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’art. 110 del D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, come rilevati nell’ultimo rendiconto della gestione approvato;

- per entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (riferito alla parte corrente) stanziato (eventualmente assestato) nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata;

- i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

comuni con meno di 1.000 abitanti;

comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;

comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;

comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;

**comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;**

comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;

comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;

comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;

comuni con 1.500.000 abitanti e oltre;

- valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, sono definiti nel seguente modo:

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
<b>e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti</b>	<b>26,90%</b>
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre	25,30%

- a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui sopra possono incrementare, secondo quanto indicato al punto successivo, la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato (pari a € 1.248.811,76) per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa

complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla tabella sopra riportata in base alla rispettiva fascia demografica;

- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018 è pari euro 1.489.851,60;

**VISTO** il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, da L. n. 113/2021, che con l'art 3 comma 1, sostituisce il comma 1 bis dell'art 52 del d.lgs. n. 165/2001 prevedendo quanto di seguito integralmente riportato: *"1-bis. .... Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente";*

**DATO ATTO CHE:**

- l'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto Crescita" (convertito dalla legge 58/2019), ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole basate sul turnover e introducendo un nuovo sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- in base alla nuova disciplina i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un valore soglia, differenziato per fascia demografica, del rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, e, limitatamente ai comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia, possono incrementare annualmente la spesa di personale entro determinate percentuali;

**CONSIDERATO** che i valori soglia e le fasce demografiche sono stati individuati con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, così come previsto dal Decreto Crescita 30 aprile 2019 n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58;

**TENUTO CONTO** che le norme vigenti norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

**VISTA** la 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, sottoscritta dal Ministro per la

pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

**DATO ATTO** che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III)

**ACCERTATO**, al riguardo, che:

- in base alla nuova disciplina i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa del personale complessiva non superiore a un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media;
- tuttavia, al fine di rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, i Comuni che rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dal decreto attuativo, possono incrementare annualmente la spesa del personale del 2018 in misura non superiore a un valore percentuale, fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia.
- tale limitazione può essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali), comunque entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento;

**PRESO ATTO** che l'ultimo rendiconto della gestione approvato dal Comune di Montalbano Jonico è relativo all'esercizio finanziario 2020, approvato con Deliberazione di C.C. n. 33 del 23/07/2021;

**VERIFICATO** che presso il Comune di Montalbano Jonico, l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti risulta la seguente:

entrate correnti 2018	6.159.247,17
entrate correnti 2019	6.906.636,77
entrate correnti 2020	5.894.671,49
<b>totale entrate 2018-2020</b>	<b>18.960.555,43</b>
media triennio	6.320.185,14
a detrarre Fondo Crediti Dubbia Esigibilità 2020	358.977,26
<b>netto</b>	<b>5.849.068,34</b>
spesa di personale 2020	1.248.811,76
<b>rapporto spesa personale/media entrate</b>	<b>20,95%</b>

**Esaminati** i conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 20,95%

**Considerato** pertanto che:

- ai sensi dell'art.3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Montalbano Jonico appartiene alla fascia demografica "A" (popolazione al 31.12.2021: n. 6.781 abitanti);
- il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1 (26,90%);
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

- che l'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020, con riferimento all'anno 2021, prevede una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto al consuntivo 2018 nella misura di cui alla tabella 2 (per il Comune di Montalbano Jonico pari al 24%) **(allegato 1)**;

**RILEVATO** che nel 2018 (ex art. 5, comma 1 D.M. 17 Marzo 2020) il Comune di Montalbano Jonico ha sostenuto una spesa di personale pari a euro 1.489.851,60, e che quindi nel corrente anno potrebbe incrementare la spesa di euro 357.564,38 ovvero il 24,00% di euro 1.489.851,60;

**VERIFICATO**, altresì, che il Comune di Montalbano Jonico ha a disposizione capacità assunzionali residue, relative agli ultimi cinque anni (2016-2020), pari a euro 362.351,90 **(allegato 2)**, che potrebbe utilizzare in deroga al valore sopra indicato;

**CONSIDERATO** che il Comune ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 pari ad €.1.593.587,27 (comunque derogabile ai sensi del già citato D.M. 17 marzo 2020) e che si prevede di rispettarla anche per il triennio 2022-24 ;

#### **TENUTO CONTO:**

- che il Comune di Montalbano Jonico, con deliberazione di Giunta Comunale n.124 del 12 ottobre 2020, ha approvato la dotazione organica e il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il periodo 2020/2022 e il Piano Annuale delle assunzioni per l'anno 2020, confermando la programmazione di cui alla deliberazione G.C. n.26 del 10/02/2020, in linea con le intervenute disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019. 41;
- che la Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali con decisione n.118 del 25 novembre 2020, trasmessa con nota del Ministero dell'Interno – Affari degli Enti Locali – Ufficio VII – prot.0017181 del 14/12/2020, ha approvato la *Deliberazione di G.C. n.124 del 12/10/2020 del Comune di Montalbano Jonico recante: "D.M. 17/03/2020 – Conferma programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 e approvazione dotazione organica "* per le seguenti assunzioni a tempo indeterminato;
  - n. 1 C1 Agente di Polizia Locale, costo €.22.039,42
  - n. 1 C1 Agente di Polizia Locale Part Time costo €.11.019,71
  - n. 1 C1 Agente di Polizia Locale Part Time costo €.11.019,71
  - n. 1 D1 Istruttore Direttivo Contabile, costo €.23.980,09
  - n. 1 D1 Istruttore Direttivo Tecnico, costo €.23.980,09
- che con deliberazione di G.C. n.48 del 19/04/2021 si confermava per l'anno 2021 la programmazione fabbisogno del personale prevista per l'anno 2020 nelle voci innanzi dette, già autorizzate con decisione n.118/2020 dalla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, le cui assunzioni potevano essere effettuate entro il 30 giugno 2021, ex art 1 comma 9 del D.L. 31 dicembre 2020, n. 183 coordinato con la legge di conversione 26 febbraio 2021, n. 21;
- che entro il predetto termine del 30/06/2021 il Comune di Montalbano Jonico ha proceduto a tutte le assunzioni autorizzate dalla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, , facendo riferimento alla disciplina speciale di cui all'art. 1, comma 9 del D.L. 31 dicembre 2020, n. 183 (c.d. Decreto "Mille Proroghe"), che ha previsto eccezionalmente quanto di seguito: *" Gli enti locali già autorizzati dalla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, ai sensi dell'articolo 243, commi 1 e 7, e dell'articolo 243-bis, comma 8, lettere d) e g), del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2020, che si trovano nell'impossibilità di concludere le procedure di reclutamento entro il 31 dicembre 2020 per le disposizioni di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 3 novembre 2020, possono effettuare le predette assunzioni entro il 30 giugno 2021, anche se in esercizio o gestione provvisoria, in deroga all'articolo 163 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, e nelle more dell'adozione del bilancio di previsione per il triennio 2021-2023"*;

- che, con determina n. 43 del 26/07/2021 si è preso atto delle dimissioni volontarie dal servizio con decorrenza 17/07/2021 del dipendente - Agente di Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato – cat. C1 assunto in data 30/06/2021;
- che in data 01/07/2021 si è reso vacante un posto Agente di Polizia Locale – Cat. D1 per collocamento in pensione anticipata “C.D. Quota 100” D.L. n.4 del 28/01/, convertito con legge n.26 del 28/03/2019;
- che, pertanto, con deliberazione di G.C. n.103 del 23 luglio 2021 si è provveduto a modificare il piano triennale del fabbisogno di personale di cui alla suddetta deliberazione di G.C. n.48 del 19/04/2021 (*per le voci già autorizzate con decisione n.118/2020 dalla Commissione per la Stabilità Finanziaria per gli Enti Locali*) prevedendo, per il solo anno 2021, l’assunzione di n.2 (due) unità di Agente di Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato di Cat. C1, alla cui assunzione si è proceduto solo dopo acquisizione della prescritta autorizzazione da parte del Ministero dell’Interno provvedimento adottato nella seduta del 04/08/2021 dalla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali ed data 6 agosto 2021, con nota prot.10976;

**DATO ATTO**, che, nel mese di marzo 2021, si è proceduto, altresì, ai sensi dell’art.1, comma 495 e 497, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 alla sottoscrizione dei contratti relativi alla stabilizzazione di n.8 LSU a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) cat. B1 in ruolo sovrannumero extra dotazione organica, ad avvenuta pubblicazione ( Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.53 del 03-03-2021) del DPCM 28 dicembre 2020 recante il riparto delle risorse destinate ad incentivare le assunzioni a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei lavoratori socialmente utili, giusta autorizzazione della Commissione Centrale per la stabilità finanziaria degli enti locali del 16/12/2020, trasmessa al Comune di Montalbano Jonico con nota del Prefetto di Matera prot.61854 del 22/12/2020;

**VISTO** che successivamente si sono resi vacanti, per collocamento in pensione, i seguenti posti:

- 1 Istruttore Direttivo Tecnico D3
- 1 Istruttore Direttivo Amministrativo D1

**VISTO** l’art. 1 del D.L. **30 aprile 2022 n.36** (pubblicato in G.U. n.100 del 30.04.2022) che introduce una modifica all’art. 6-ter del D.Lg. n. 165/2001, che prevede che siano adottate le Linee di indirizzo dal Ministro della PA anche con riferimento alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

**VISTO**, in particolare, il comma 2 dell’art 1 del suddetto DL n.36/2022 prevede che, in fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all’articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come modificato dal presente decreto, **le linee di indirizzo sono emanate entro il 30 giugno 2022;**

**RITENUTO**, pertanto, mantenere inalterata la Programmazione di Fabbisogno di personale 2022-24 in attesa della emanazione delle innanzi dette Linee Guida di cui al Dl n. 36/2022, anche al fine di definire nuovi profili professionali *con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione;*

**ACCERTATO CHE:**

- con delibera di Giunta comunale n.65 del 09/05/2022, esecutiva, è stata effettuata, con esito negativo, la ricognizione annuale esuberi/eccedenze di personale anno 2022;

- con delibera di Giunta comunale n.66 del 09/05/2022, esecutiva, è stato approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2022/2024;
- con delibera di Giunta comunale n. 67 del 09/05/2022, esecutiva, è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione delle performance anno 2022;
- agli atti dell'ente risultano le seguenti condizioni:
  - ✓ rispetto degli equilibri di bilancio per le annualità 2019 e 2020;
  - ✓ rispetto dell'approvazione nei termini del bilancio di previsione 2021, del rendiconto della gestione 2020 e del bilancio consolidato 2020;
  - ✓ trasmissione alla BDAP nei termini dei 30 gg. dalla data di approvazione dei documenti di bilancio e rendiconto;
  - ✓ assenza per l'esercizio 2021 di certificazioni di crediti gestite e rilasciate attraverso l'apposita piattaforma informatica;

**VISTO** il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 309 del 30 dicembre 2021), coordinato con la legge di conversione 25 febbraio 2022, n. 15 che:

- al comma 5-sexiesdecies dell'art. 3 dispone quanto segue: **"Il termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2022-2024 da parte degli enti locali, previsto all'articolo 151, comma 1, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, da ultimo differito ai sensi del decreto del Ministro dell'interno 24 dicembre 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 309 del 30 dicembre 2021, è differito al 31 maggio 2022"**

- al successivo comma 5-septiesdecies dispone che "Ai sensi dell'articolo 163, comma 3, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, è autorizzato per gli enti locali l'esercizio provvisorio fino al termine di cui al comma 5-sexiesdecies";

**ACQUISITO** agli atti del Comune al nr. prot.6662 del 15/05/2022 il parere favorevole da parte del Revisore Unico dei Conti;

**ACQUISITI** ai sensi dell'art.49 - 1° comma- e 147 bis del TUEL approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, sulla proposta di deliberazione, i pareri favorevoli da parte:

- 1) Del Responsabile dell'Area Entrate-Personale Attività produttive, in ordine alla regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa;
- 2) Del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, in ordine alla regolarità contabile e copertura finanziaria;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge

### **DELIBERA**

**Per tutto quanto esposto in narrativa che si intende integralmente richiamato,**

- 1) **DI CONFERMARE per il triennio 2022/2024 l'attuale fabbisogno del personale e, pertanto, non prevedere nuove assunzioni in attesa della emanazione delle Linee Guida di cui al DL n. 36 del 30 aprile 2022, anche al fine di definire nuovi profili professionali con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione;**
- 2) **DI AGGIONARE la Dotazione Organica,** come da allegato prospetto (Allegato 3), a seguito delle assunzioni autorizzate ed effettuate nell'anno 2021 e dei pensionamenti intervenuti nella stessa annualità 2021, **mantenendo comunque inalterato il numero complessivo di n.44 posti;**
- 3) **DI DARE ATTO,** che, ai sensi dell'art.1, comma 495 e 497, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, la stabilizzazione di n.8 LSU a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) cat. B1 è in ruolo sovrannumero extra dotazione organica ed è stata effettuata ad avvenuta pubblicazione ( Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.53 del 03-03-2021) del DPCM 28 dicembre 2020 recante il riparto delle risorse destinate ad incentivare le assunzioni a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei lavoratori socialmente utili, giusta autorizzazione della Commissione

Centrale per la stabilità finanziaria degli enti locali del 16/12/2020, trasmessa al Comune di Montalbano Jonico con nota del Prefetto di Matera prot.61854 del 22/12/2020;

- 4) **DI DARE ATTO** che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e come dettagliatamente esposto in premessa, non è previsto incremento di spesa per l'anno 2022, ad eccezioni degli adeguamenti contrattuali;
- 5) **DI STABILIRE** che onde far fronte ad esigenze di servizio, procedere alla provvista, mediante gli istituti del comando/ mobilità di personale dipendente di altre amministrazioni, tenuto conto che il comando ed il passaggio di personale fra enti a mezzo di cessione del contratto (mobilità), previsto dall'articolo 30 del D.lgs. 165/2001, non incidono sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, determinando una sorta di regime di "neutralità" della mobilità ai fini della capacità assunzionale;
- 6) **DI STABILIRE** in via generale che, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti in materia, per la sostituzione di personale cessato dal servizio, possa essere esperita la mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D. Lgs.165/2001 e/o per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici resisi vacanti si possa far ricorso alla copertura con contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1 del D.lgs. 267/2000);
- 7) **DARE ATTO** che non prevedendo nuove assunzioni,
  - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
  - il Comune ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 e che salvo il verificarsi di eventi eccezionali sarà rispettato anche per l'anno in corso;
  - non sono programmate assunzioni a tempo determinato e pertanto non vi è superamento del limite della spesa sostenuto per le stesse finalità nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, successivamente modificato dall'art. 4 comma 102 lett. a) e b) L. 183/2011;
- 8) **DI RISERVARSI** di aggiornare, integrare o modificare la programmazione del fabbisogno di personale al verificarsi di mutazioni del quadro di riferimento, tali da renderlo necessario anche in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale; resta ferma, comunque, la possibilità di effettuare le assunzioni da programmare utilizzando lo scorrimento di graduatorie in corso di validità proprie (se esistenti) o di altri enti, fatta salva la possibilità di far accedere il personale interno ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001, come novellato con il decreto legge n. 80/2021 convertito in legge n.113/2021;
- 9)**DI TRASMETTERE** a cura dell'ufficio personale, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
- 10)**DI TRASMETTERE** sempre a cura dell'ufficio personale il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 11)**DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione:
  - ai Responsabili di Area, per gli adempimenti consequenziali;
  - alle oo.ss. territoriali ed alla r.s.u;
- 12)**DI SOTTOPORRE** la presente deliberazione alla approvazione della commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali ai fini di cui all'art.243 bis, comma 8, lett. g);

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione con successiva ed unanime votazione favorevole immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del d. lgs. n. 26

Ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "T.U.E.L." , sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono i seguenti pareri:

<p>REGOLARITA' TECNICA</p> <p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO</p> <p>INTERESSATO</p>	<p>Per quanto concerne la regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa, esprime parere:</p> <p><b>Favorevole</b> Data: <b>16/05/2022</b></p> <p><b>Responsabile AREA ENTRATE PERSONALE ATTIVITA' PRODUTTIVE</b> Dott. Antonio TRIPALDI</p>
---	---

<p>REGOLARITA' CONTABILE</p> <p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO</p> <p>INTERESSATO</p>	<p>Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:</p> <p><b>Favorevole</b> Data: <b>Data: 16/05/2022</b></p> <p><b>Responsabile AREA FINANZIARIA</b> Dott. Antonio TRIPALDI</p>
---	--

**Letto, approvato e sottoscritto:**

**Il Sindaco**  
**Avv. Piero MARRESE**

**Il Segretario Generale**  
**dr.ssa Grazia URICCHIO**

---

**Certificato di esecutività**

(art. 134, comma 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

**S I C E R T I F I C A**

- È stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs.267/2000);

Dalla Residenza comunale, li **16/05/2022**

**Il Segretario Generale**  
dr.ssa Grazia URICCHIO

---

(art. 32, comma 1, L. 18 giugno 2009, n. 69)

**Il sottoscritto Segretario Generale**

**ATTESTA**

**CHE** la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio online a partire dal **16/05/2022** come prescritto dall'art. 124 comma 1, D.lgs. 267/2000 (n. **1301 REG. PUB.**) e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi fino al **31/05/2022**

**Dalla Residenza Municipale ad 16/05/2022**

**Il Segretario Generale**  
**dr.ssa Grazia URICCHIO**