



UNO DEI 100 COMUNI
DELLA PICCOLA
GRANDE ITALIA

SEGRETERIA GENERALE

Deliberazione della GIUNTA COMUNALE

Verbale n. 12

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020 - 2022 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione.

L'anno **DUEMILAVENTI** il giorno **VENTICINQUE** del mese di **FEBBRAIO** si è riunita nella sede comunale sala Giunta di Pisticci, sotto la Presidenza del *Sindaco* *Avv. Viviana Verri* la GIUNTA COMUNALE, nelle persone dei Signori:

	presente	assente		presente	assente
VERRI Viviana (Sindaco)	X		RADESCA Francesco (Assessore)	X	
RICCHIUTI Maria Grazia (Vice Sindaco)	X		LETTINI Rocco Giuseppe (Assessore)	X	
DE ANGELIS Salvatore (Assessore)	X		AMBROSINI Filippo Anio (Assessore)		X

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dott.ssa Clementina Gerardi** che esercita le funzioni di cui all'art. 97 del D. Lgs. 18.08.2000 n° 267,

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza per il numero degli intervenuti, invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto:

LA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020 - 2022 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione.

LA GIUNTA COMUNALE

- Dato atto** che sulla presente deliberazione ha espresso parere favorevole:
- il **Dirigente Finanziario** in ordine alla regolarità tecnica (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
 - il **Dirigente Finanziario** in ordine alla regolarità contabile (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante il mantenimento degli equilibri finanziari e la copertura finanziaria;
- Visto** il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche*";
- Vista** la legge 4 marzo 2009, n. 15, "*Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni*";
- Visto** il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15*";
- Premesso** che l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che, 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;
- che l'articolo 91 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) stabilisce che, ai fini della funzionalità ed 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 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";
- che a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30.12.2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;
- che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi;
- che secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- Richiamati** i seguenti articoli del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165:

- l'articolo 2 del d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 secondo il quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

Richiamato altresì l'articolo 6, d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, il quale testualmente 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.(...) 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, 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. (...).

3. (...).

4. (...).

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica (...) 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 ha approvato 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;
- 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;
- le medesime Linee di indirizzo, individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una **dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima"** precisano che *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*;
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*;

Dato atto che al fine di dare corso alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Dato, quindi, **atto che**, in ossequio all'articolo 6 del d.lgs.165/2001 ed alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che, in tale limite, l'Amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, con la precisazione, tuttavia, che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto di tutte le norme nel prosieguo dettagliate;

Rilevato che l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- Atteso** che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili, posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- che detti i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme in materia di **pareggio di bilancio** (ex patto di stabilità interno);
- che tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;
- Atteso** che l'art.1, commi da 819 a 830, della legge 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), ha disposto per gli enti territoriali il superamento delle norme sul pareggio di bilancio a decorrere dall'anno 2019;
- che in particolare il comma 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 dispone che, dall'esercizio 2019, gli enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerino in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo da desumere, in ciascun anno, dal prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011;
- che nella circolare n. 3 del 14/02/2019, il Ministero dell'economia e delle finanze ha chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della L. n. 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della L. n. 145/2018;
- che detta circolare n. 3 del 14/02/2019 dispone che le limitazioni in materia di spesa di personale previste per il mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica non decadono, ma si traslano sul mancato rispetto dell'equilibrio di competenza a consuntivo;
- Visto** l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (L. Finanziaria per l'anno 2007) e successive modificazioni;
- Precisato** e ricordato che in caso di **violazione dell'obbligo di riduzione delle spese di personale**, scatta il divieto di assunzioni (comma 557-ter);
- Dato atto** altresì che, pur demandando all'autonomia di ciascun ente l'individuazione delle azioni da adottare per ridurre la spesa di personale, il comma 557 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 individuava **tre ambiti prioritari di intervento**, ovvero:
- 1) (...);
 - 2) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche ed amministrative, con riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali;
 - 3) contenimento dei costi della contrattazione integrativa decentrata;
- che per effetto dell'art. 16 del D.L. n. 113 del 24/06/2016, c.d. "*Decreto Legge Enti Locali*", convertito dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, che ha abrogato la lettera a), art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è stato eliminato l'obbligo per gli enti di riduzione dell'incidenza della spesa di personale sul complesso delle spese correnti rispetto al valore medio della spesa effettivamente sostenuta negli esercizi 2011-2013;

- Atteso** che con il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114, vengono espressamente confermate le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);
- Rilevato** che 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 precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia **2011-2012-2013** (nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014);
- che tale limite per il contenimento della spesa di personale, rappresentato da detto valore medio del triennio 2011-2013, rimane un limite fisso per ciascun anno di riferimento a decorrere dall'anno 2014 (compreso);
- che la Corte dei Conti Sezione Autonomie nella delibera n. 16/2016 ha precisato che la verifica dell'osservanza dei vincoli in materia di contenimento della spesa di personale deve essere effettuata a consuntivo e riguardare il dato degli "impegni";
- Ricordato** che il DL n. 78/2015, cd. Decreto Enti locali, convertito con legge n. 125 del 6 agosto 2015, consente di avvalersi dei resti **NON utilizzati** per nuove assunzioni del triennio precedente, entro il tetto percentuale vigente in ciascuno dei tre anni;
- che, con le delibere n. 26/2015 e n. 28/2015, la Sezione Autonomie ha chiarito che il riferimento al triennio precedente è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni;
- Evidenziato** che a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*;
- che a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione Nr. 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019), è consentito, altresì, il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui (resti cessazioni non utilizzati) ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- che le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015 vengono di seguito specificate:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni* (anno precedente - a.p. anno corrente - a.c.)
2015				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
2016				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore e al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
2017				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
2018				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della L. 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - e con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017

2019				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*
2020				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2019 e a.c. 2020*
2021				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2020 e a.c. 2021*
2022				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2021

che la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, reca indicazioni tanto sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente, quanto per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, precisando che non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento, ma esclusivamente quella di ingresso;

che, ai sensi dell'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito in L. n.114/2014, tali limiti non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

che in deroga alle facoltà assunzionali sopra indicate, già a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, le **unioni di comuni** (e gli enti con meno di 1000 abitanti) possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 1, comma 229, L. n. 208/2015);

Preso atto dunque che il 2018 è stato l'ultimo esercizio di applicazione della disciplina temporanea in materia di limiti al **turn over**, introdotta per il triennio 2016-2018 dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, c. 228, L. n. 208/2015);

che, conseguentemente, a partire dal 2019 (e successivi) riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al **turn over** e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una **capacità assunzionale pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;**

Visto il quadro normativo specificamente riferito alle **assunzioni di personale appartenente alla polizia locale**, come dettagliatamente descritto ed applicato nell'ambito del Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) dello scorso anno;

Atteso, inoltre, che il D.L. n. 34/2019 (cd. "Decreto Crescita), recante "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*", convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, all'articolo 33, comma 2, ha introdotto un'importante modifica alle capacità assunzionali, stabilendo che, a decorrere dalla data che verrà individuata da un apposito decreto ministeriale, i Comuni potranno procedere ad

assunzioni a tempo indeterminato 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;

che le nuove assunzioni dovranno essere in ogni caso coerenti con i piani triennali dei fabbisogni di personale e rispettose dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

che solo successivamente all'emanazione del previsto decreto ministeriale attuativo, che stabilirà i nuovi valori soglia di riferimento, nonché la decorrenza del nuovo sistema, sarà possibile procedere alle assunzioni in applicazione della nuova norma di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019;

che il decreto ministeriale previsto dal citato art. 33 del D.L. 34/2019 non è stato ancora emanato e che, pertanto, nelle more dell'emanazione del suddetto decreto, deve ritenersi ancora vigente la disciplina previgente in materia di turn over;

Atteso che, alla luce del quadro normativo illustrato, risulta possibile poter programmare le nuove assunzioni del triennio 2020-2022 potendo cumulare

1) le capacità assunzionali relative all'anno 2020 e derivanti da :

- cessazioni intervenute nel 2019
- «resti» inutilizzati presenti e derivanti dalle cessazioni intervenute negli esercizi anteriori, ossia **2014-2015-2016-2017-2018;**

2) le capacità assunzionali relative agli anni 2021 e 2022 e quantificati in base alle :

- eventuali cessazioni previste e/o che si realizzeranno nel 2020 e nel 2021;

Atteso ancora che l'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004 (non toccato dalla legge di stabilità per il 2015) dispone «*in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente*»;

che, dunque, il passaggio di personale fra enti a mezzo di cessione del contratto (**mobilità**), previsto dall'**articolo 30** del D.lgs. 165/2001, **non incide 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**;

che tale neutralità rimarrà sino a quando non sarà operativo, per il tramite del suo decreto attuativo, il nuovo sistema di computo degli spazi per le assunzioni definito dal summenzionato art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito, come sopra, con modificazioni dalla L. 58/2019, che abbandona la logica del turn-over;

che, sino a tale momento, per effetto della citata disposizione di cui all'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004, qualora la mobilità, rispettivamente in entrata ed in uscita, si attui tra pubbliche amministrazioni entrambe sottoposte a regime di limitazione delle assunzioni di personale ai sensi dell'art. 1 comma 47 L. 311/2004, in ragione dell'illustrata **neutralità** della **mobilità** medesima ai fini del turn-over, l'ente, in relazione alla propria capacità di spesa e nel rispetto delle altre condizioni di legge, può assumere o programmare assunzioni di unità di personale anche **nella misura del 100%** delle cessazioni intervenute e/ o previste;

che, pertanto, non risultando condizionate dalle capacità assunzionali dell'ente, le assunzioni per mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. 165/2001 possono essere attivate nello stesso anno in cui si realizzino le cessazioni utili a liberare le risorse economiche all'uopo necessarie;

Considerato che per effetto della Legge n. 56 del 19/06/2019, in vigore dal 7/7/2019, viene previsto che

- ◆ con riferimento alla **mobilità volontaria (art. 3 - comma 8), nel triennio 2019-2021**, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001 (Enti Locali compresi) e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del medesimo decreto legislativo;
- ◆ in ordine alla **mobilità obbligatoria (art. 3 - comma 9, lett. a) e b))**, nell'ambito delle misure inerenti la gestione del personale in disponibilità e delle procedure di mobilità obbligatoria (artt. 34 e 34-bis del D.lgs. n. 165/2001), i tempi di attesa da parte delle amministrazioni, prima di procedere all'avvio della procedura concorsuale, vengono ridotti da due mesi a quarantacinque giorni;

Appurato dunque, che questo civico Ente è tenuto, nel rispetto della disciplina vincolistica imposta dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, a vigilare sulla dinamica della spesa del personale, stimandone l'impatto sui futuri bilanci, assicurando, in ogni caso, il rispetto del tetto della spesa del personale affinché, per ciascun anno di riferimento, non superi il corrispondente ammontare di detto valore medio del triennio 2011-2013, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali ed alle altre voci specificamente previste dalle disposizioni in materia;

Atteso, inoltre, che costituiscono **spese di personale anche** quelle sostenute per i rapporti di (rectius) lavoro autonomo, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'ente (comma 557-bis);

Richiamato l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014;

Ricordato, altresì, che l'art. 16 del D.L. n. 113 del 24/06/2016, c.d. "*Decreto Legge Enti Locali*", convertito dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, al comma 1-**quater** prevede che i **contratti a tempo determinato stipulati dagli enti locali per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione (ex art. 110, comma 1 del D.lgs. 267/2000), non rientrano nei vincoli di spesa normativamente fissati, in particolare, dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;**

che, in particolare, per effetto della citata novella, all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267»;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi

esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Evidenziato che il **tetto di spesa** del costo sostenuto da questa Amministrazione nel 2009 per le varie tipologie di lavoro flessibile prese in considerazione dall'**art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010**, afferenti a funzioni non sottoposte a deroga, è pari ad € **317.934,29**, compresi oneri a carico ente;

Richiamati l'art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act), il quale dispone che il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al **20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore**;

l'art. 4 comma 2 del CCNL 14.09.2000, il quale dispone che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascuna categoria contrattuale (ossia categorie D, C, B ed A);

Atteso che il nuovo ed articolato quadro normativo, sopra delineato, rende indispensabile un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli esistenti, che puntino a mantenere un efficiente livello dei servizi offerti ai cittadini;

Dato atto che il Comune di PISTICCI è Ente pubblico soggetto ai **vincoli di spesa del personale** di cui **all'articolo 1, comma 557**, della cd. *Legge Finanziaria 2007* (L. 27/12/2006, n. 296) e s.m.i.;

che il Comune di Pisticci risulta avere nell'anno 2019 e nell'anno 2020 un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti / popolazione per classe demografica definito dal DM 10 aprile 2017, che per i Comuni da 10.000 a 19.999 abitanti prevede un rapporto medio di **1 dipendente** per ogni **158 abitanti**: tale dato determina per il Comune di Pisticci, che al 31/12/2019 conta n. 17.464 abitanti, una quota teorica di dipendenti pari a circa n. 111 unità, contro gli effettivi dipendenti in servizio a tempo indeterminato che, alla data odierna, sono invece pari a n. 70 unità;

Atteso che nel **Comune di PISTICCI** risulta possibile programmare le nuove assunzioni del triennio 2020-2022 cumulando, alle capacità assunzionali ordinarie (c. a. ordinaria), i **"resti" NON utilizzati delle capacità assunzionali** secondo lo schema che segue:

Anno	% turn over consentita personale dipendente	
2015	0 % della spesa delle cessazioni 2014	Resti inutilizzati Quinquennio 2015/2019
2016	0 % della spesa delle cessazioni 2015	
2017	0 % della spesa delle cessazioni 2016	
2018	0 % della spesa delle cessazioni 2017	
2019	29,78 % della spesa delle cessazioni 2018	
2020	100% della spesa delle cessazioni 2019 (c. a. ordinaria)	Programmazione 2020/2022
2021	100% della spesa delle cessazioni 2020 (c. a. ordinaria)	
2022	100% della spesa delle cessazioni 2021 (c. a. ordinaria)	

Ravvisata pertanto la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il **periodo 2020-2022**, al fine di garantirne la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il mutato quadro normativo, sopraccitato;

Considerato che risulta necessario, prima di definire la programmazione triennale del fabbisogno di personale (PTFP), approvare la nuova dotazione organica, previa ricognizione del personale in esubero;

che, a tal fine, l'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego), modificato dal Dlgs 75/2017, introduce il concetto di spesa potenziale massima, che rappresenta il valore finanziario in cui si esprime la nuova visione di dotazione organica;

che l'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane;

che, dunque, l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni.

che l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;

che la declinazione dei profili e delle categorie, tuttavia, non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa;

che nella nuova programmazione del fabbisogno di personale voluta, in attuazione della citata riforma del Testo unico del pubblico impiego, dalle linee guida della Funzione pubblica (approvate con il Dm 8 maggio 2018), contenenti indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, viene dunque previsto per gli enti locali il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di dotazione di spesa potenziale massima;

che il limite di spesa teorica potenziale massima è rappresentato, per gli enti locali,

1. dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta
2. la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente,

entro il limite di spesa consentito dalla legge che, per gli enti locali di una certa dimensione, è previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006, ovvero la media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013;

che pertanto gli enti locali, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), **nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale**;

Dato atto che il Comune di Pisticci ha dato attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale dello scorso anno ed ha assunto nell'anno 2019 le seguenti unità di personale, a conclusione delle relative procedure concorsuali:

1. assunzione stagionale (n. 12 mesi complessivi nel triennio 2019-2020-2021, ossia mesi quattro per ciascun anno), con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale (n. 18 ore settimanali), di N. 6 Agenti di Polizia Municipale, categoria C, posizione economica C1;
2. N.1 Comandante della Polizia Locale, ex articolo 110, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, categoria "D" posizione economica 1 e attivazione procedura selettiva;

3. **N.2 unità a tempo indeterminato e pieno di Istruttore Direttivo Tecnico** categoria D1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali;
4. **N.1 Dirigente Amministrativo** a tempo indeterminato e pieno di cui al CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali, Area Dirigenza
5. **N.4 unità di Istruttore di Vigilanza** categoria C1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali
6. **N.3 unità di Istruttore Amministrativo** categoria C1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali

che in relazione alla medesima programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2019, sono in fase di svolgimento le procedure concorsuali per l'assunzione delle seguenti unità di personale:

1. **N.1 unità di Istruttore Direttivo Contabile** categoria D1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali (prova orale da espletare in data 17 marzo 2020);
2. **N.1 unità di "Esecutore amministrativo" categoria protetta DISABILE** di cui all'art. 1, della Legge n. 68/1999 (prova di idoneità da espletare entro fine marzo 2020);
3. **N.1 unità di "Collaboratore amministrativo" categoria protetta NON disabile** di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999 (prova di idoneità da espletare entro fine marzo 2020);

Riscontrato **che** la Legge 27 dicembre 2019 n.160, cd. legge di bilancio per l'anno 2020, con l'abrogazione dei commi da 361 a 362-ter e del comma 365 dell'art.1 della L.30 dicembre 2018, n.145, ha ripristinato la possibilità di utilizzo delle graduatorie, non solo per i posti messi a concorso ma anche per eventuali scorrimenti, soprattutto al fine di garantire la copertura dei posti in organico nelle ipotesi in cui si manifestassero ulteriori esigenze assunzionali non inizialmente previste (ad esempio per l'incremento del numero di pensionamenti/cessazioni rispetto al momento dell'indizione della procedura);

Valutate le esigenze di questo civico Ente, riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle unità organizzative cui sono preposti e/o assegnati, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Richiamata la determinazione del Dirigente dei Servizi Finanziari **n. 41 del 12.02.2020**, con la quale:

1. è stato quantificato **per l'anno 2020 il limite di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato** derivante dalle capacità assunzionali;
2. è stata verificata la **coerenza delle spese di personale per l'anno 2020 con il limite di spesa** (media triennio 2011-2013);
3. è stata quantificato **per l'anno 2020 il limite di spesa per personale assunto con forme flessibili di lavoro** ex art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 28;

Richiamata la deliberazione n. 11 del 25/02/2020, con la quale è stata approvata la Rilevazione annuale del personale in soprannumero e di quello in eccedenza per l'anno 2020, effettuata ai sensi dell'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, cd legge di stabilità 2012;

che da tale rilevazione è emerso che nel corso dell'anno 2020 nel Comune di Pisticci:

- **non** sono presenti dipendenti in soprannumero;

- **non** sono presenti dipendenti in eccedenza;
- **non** deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

Rilevato, dunque, ai fini della determinazione della nuova dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, che è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

Ritenuto, pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di approvare la nuova dotazione organica in termini di spesa potenziale massima;

Considerato che le assunzioni di personale, allo stato dell'attuale normativa in materia, sono soggette ai seguenti vincoli di legge:

- 1) avere rispettato le norme in materia di pareggio di bilancio per l'anno 2018 (da attestare mediante l'avvenuto inoltro entro il 31 marzo del corrente anno della relativa certificazione) e aver conseguito dall'anno 2019 l'equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo;
- 2) avere rispettato il tetto alla spesa del personale (rappresentato per gli enti soggetti al patto dalla media del triennio 2011-2013) nell'anno precedente, nonché di rispettarlo nel corso dell'anno di competenza;
- 3) avere approvato nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinquies Dl 113/2016) e trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 4) essere in regola con gli obblighi di gestione e certificazione telematica dei crediti attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del Dl 185/2008);
- 5) avere specifica capacità assunzionale, data dalle cessazioni verificatesi negli anni precedenti e nella misura prevista per legge;
- 6) avere effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero del personale;
- 7) avere rideterminato la dotazione organica nel corso del triennio precedente;
- 8) avere adottato il programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale;
- 9) avere adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi;
- 10) avere adottato il piano triennale delle azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006);

Atteso che non rappresenta più condizione per l'attuazione della politica assunzionale

- il rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti
- il rispetto dell'indice della spesa di personale sulla spesa corrente (abrogato dall'articolo 16, comma 1 del Dl 113/2016);
- rispetto alle nuove assunzioni oggetto del presente programma di assunzioni, non avere in essere graduatorie valide di vincitori e di idonei da immettere in servizio per il medesimo profilo oggetto delle assunzioni programmate;

Verificato che questo Comune :

- nel rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio (art. 6 L. 113/1985, art. 1 L. 407/1998, art. 1 L. 302/1990, art. 3 e art. 18 L. 68/1999) e nel rispetto delle quote di riserva previste dalla L.68/1999, ha in corso di svolgimento le procedure di assunzione per:
 - ◆ **N. 1 "Esecutore amministrativo" categoria protetta DISABILE** di cui all'art. 1, della Legge n. 68/1999;
 - ◆ **N. 1 "Collaboratore amministrativo" categoria protetta NON disabile** di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999;

- alla data odierna *non ha* in corso per l'anno 2020 percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

Verificato altresì che questo Comune:

- 1) nell'anno 2019 *ha rispettato* gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio e provvede ad adempiere all'obbligo di trasmissione telematica della certificazione dell'osservanza dei vincoli stessi entro il termine previsto dalla vigente normativa;
- 2) provvede annualmente ad adottare il **piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ed il **Piano della Performance** di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, organicamente unificati nel PEG;
- 3) *ha un andamento della spesa di personale in linea* con quanto previsto dall'**articolo 1, comma 557**, della legge n. 296/2006, assicurandone il contenimento rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- 4) nell'anno 2018 ha provveduto all'**approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato** (articolo 9, comma 1-quinquies DI 113/2016) ed alla trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 5) è **in regola** con gli obblighi di **gestione e certificazione telematica dei crediti** attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del DI 185/2008);
- 6) ha **capacità assunzionale per l'anno 2020** (cfr. Allegato N.1) (dovendo l'evento della cessazione essere riferito all'anno in cui il dipendente pubblico abbia prestato l'ultimo giorno lavorativo - *cfr. deliberazione n. 79/2011 della Corte dei conti della Puglia*);
- 7) ha **effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero** del personale;
- 8) con il presente atto ha effettuato la **rideterminazione della dotazione organica** nel corso dell'ultimo triennio;
- 9) con il presente atto adotta il **programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale**;
- 10) ha adottato (**DGC n. 196/2019**) il **piano triennale delle azioni positive 2020-2022** in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006), che verrà, altresì, aggiornato al termine del presente anno;

che, pertanto, alla luce del vigente quadro normativo in materia di assunzioni di personale, sopra illustrato ed in relazione ai margini di cui questo Ente dispone, occorre programmare le nuove assunzioni per il triennio 2020-2021-2022;

che in particolare, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa e reclutamento del personale, con riferimento al triennio 2020-2022 risulta possibile programmare le assunzioni indicate nell'Allegato N. 1 a)-b)-c) alla presente delibera;

Considerato, altresì, **che** questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dai dati dell'ultimo Conto Consuntivo non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Atteso **che** in considerazione del novellato quadro normativo e di tutto quanto sopra delineato, occorre approvare il Piano Triennale 2020-2022 del fabbisogno di personale, come unito in Allegato N1. alla presente deliberazione;

- Richiamato** l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, 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 e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- Visto** il verbale n. 4 rilasciato in data 24/02/2020, con cui l'**organo di revisione** ha accertato la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 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;
- Visti** i CCNL di comparto 1995, 1999, 2000, 2002, 2004, 2006, 2008, 2009, 2018;
- Visto** lo Statuto Comunale;
- CON** *votazione unanime, resa nelle forme di legge*

D E L I B E R A

1-DI RICHIAMARE quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

2-DI APPORVARE la Dotazione Organica del Comune di Pisticci redatta in termini di spesa potenziale massima ed il conseguente Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2020 - 2022, come da Allegato N.1, unito alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale.

3-DI APPROVARE più nel dettaglio il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2020 - 2022, come da Allegato N.1 a)-b)-c), contenente:

1. *Premessa*
2. *All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Dotazione organica in termini di Spesa Potenziale Massima*
3. *All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento*
4. *All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Costo assunzioni a carico del bilancio comunale*
5. *All.2)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Assunzioni flessibili*

4-DI DARE ATTO che

- il presente Piano triennale 2020-2022 dei fabbisogni di personale (PTFP), non modifica la declaratoria dei profili professionali già presenti presso questo civico Ente;
- la spesa derivante dall'attuazione del presente Piano triennale 2020-2022 dei fabbisogni di personale (PTFP), rispetta i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale ed in termini di spesa potenziale massima, nell'ambito delle facoltà assunzionali consentite a legislazione vigente e nel rispetto degli attuali vincoli di finanza pubblica di cui alle norme vigenti, richiamate in premessa;
- sulla base dei fabbisogni rappresentati dai Dirigenti comunali e di un'attenta valutazione compiuta dagli organi competenti, detti documenti sono stati predisposti dal Segretario Generale dell'Ente e dal Dirigente finanziario, ognuno per quanto di

competenza, 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;

- la stesura della presente deliberazione è stata curata personalmente dal Segretario Generale dell'Ente.

5-DI DISPORRE specifico indirizzo affinché le assunzioni previste nel piano occupazionale 2020-2022 di cui si compone l'unito Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), siano direttamente attivate dai competenti Uffici comunali, all'uopo demandando:

1. al Dirigente del Servizio Finanziario-Personale l'indizione delle procedure concorsuali finalizzate all'assunzione delle categorie contrattuali del personale non dirigente;
2. al Segretario Generale l'indizione delle procedure concorsuali finalizzate all'assunzione del personale dirigente.

6-DI PRECISARE che le assunzioni programmate potranno realizzarsi unicamente qualora siano tutte presenti le sotto indicate condizioni:

- rimanga immutato l'attuale assetto normativo e/o l'eventuale modifica dello stesso risulti compatibile con le assunzioni programmate;
- si verifichino le cessazioni previste;
- fatto salvo il rispetto del previo esperimento della procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, qualora imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;
- contestuale rispetto di tutti i vincoli di legge indicati nel presente atto e di qualsivoglia ulteriore vincolo imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;

che le assunzioni programmate verranno finanziate come previsto all'interno del suddetto PTFP - Allagato N.1.

7-DI DARE ATTO che questo Comune nel rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio (art. 6 L. 113/1985, art. 1 L. 407/1998, art. 1 L. 302/1990, art. 3 e art. 18 L. 68/1999) e nel rispetto delle quote di riserva previste dalla L.68/1999, ha in corso di svolgimento le procedure di assunzione per:

- ◆ **N. 1 "Esecutore amministrativo" categoria protetta DISABILE** di cui all'art. 1, della Legge n. 68/1999;
- ◆ **N. 1 "Collaboratore amministrativo" categoria protetta NON disabile** di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999;

8-DI AUTORIZZARE, altresì, per il triennio 2020/2022, le assunzioni flessibili e a tempo determinato programmate, necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D. L. 78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, autorizzando, altresì, previa modifica del presente atto, le assunzioni flessibili e a tempo determinato che si dovessero rendere analogamente necessarie nel corso del triennio.

9-DI PRECISARE che la presente programmazione triennale potrà essere rivista e/o aggiornata in relazione

- a nuove e diverse esigenze strutturali, nel rispetto delle limitazioni e dei vincoli derivanti dalle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa di personale,
- ad eventuale necessità di dover effettuare assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto, altresì, della normativa vigente in

tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

10-DI DEMANDARE al Segretario Generale ed al Dirigente del Servizio Finanziario-Persoanle gli adempimenti di rispettiva competenza, necessari all'attuazione del presente provvedimento.

11-DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, **entro trenta (30) giorni dalla sua adozione**, tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) e con file in formato pdf (Circ. RGS n. 18/2018), tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

12-DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

13-DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione:

- al Segretario Generale
- al Dirigente al Servizio Finanziario-Personale per gli adempimenti consequenziali;
- a tutti i Dirigenti comunali.

14-DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. 267/2000.

Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020 - 2022

(*TESTO spesa del personale 2011 - 2013 - art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296 - euro 4.523.205,27*)

Premessa.

L'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego), modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, introduce il concetto di spesa potenziale massima, che è il valore finanziario in cui si esprime la nuova visione di dotazione organica

L'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane. Dunque, l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi.

La declinazione dei profili e delle categorie, tuttavia, non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa.

Nella nuova programmazione del fabbisogno di personale voluta, in attuazione della citata riforma del Testo unico del pubblico impiego, dalle linee guida della Funzione pubblica (approvate con il Dm 8 maggio 2018), contenenti indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, viene previsto per gli enti locali il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di dotazione di spesa potenziale massima.

Il limite di spesa teorica potenziale massima è rappresentato, per gli enti locali, dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente:

2020 = 100% spesa cessazioni anno **2019 + resti spesa cessazioni anni 2018-2017-2016-2015-2014** (*capacità assunzionale quinquennio 2019-2015*)

2021 = 100% spesa cessazioni anno **2020 + resti spesa cessazioni anni 2019-2018-2017-2016-2015** (*capacità assunzionale quinquennio 2020-2016*)

2022 = 100% spesa cessazioni anno **2021 + resti spesa cessazioni anni 2020-2019-2018-2017-2016** (*capacità assunzionale quinquennio 2021-2017*)

Tuttavia questo valore non può sfiorare il limite di spesa consentito dalla legge che, per gli enti locali di una certa dimensione, alla data odierna ed in assenza del decreto ministeriale attuativo delle previsioni di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, non ancora pubblicato in gazzetta ufficiale, è previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006, ovvero la media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013.

Pertanto gli enti locali, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale.

Il budget assunzionale di seguito sintetizzato, è stato calcolato in questo Comune, il quale risulta avere rispettato gli obiettivi di finanza pubblica, con Dt. Dirigenziale N. 41 del 12 febbraio 2020 e viene impiegato, in coerenza con il presente piano dei fabbisogni, per assunzioni a tempo indeterminato in tutti i settori dell'amministrazione e con riferimento a tutti i profili professionali di cui l'Ente necessita:

◆ TETTO spesa del personale 2011 - 2013 (art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296) = Spesa potenziale massima sostenibile ossia dotazione organica in termini di valore finanziario pari ad euro 4.523.205,27, ottenuto sommando

1) Spesa del personale in servizio al 1° gennaio 2020 = euro 2.837.144,03 (+)

2) Spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente (+)

◆ Capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente al 1° gennaio 2020 =

1) Capacità assunzionale ordinaria al 1° gennaio 2020 (cessazioni personale anno 2019 + RESIDUI cessazioni anni 2018-2017-2016-2015-2014) = euro 466.414,42

◆ Previsione pensionamenti di personale nel triennio 2020-2021-2022

N. 5 categoria "C"	Settore - Polizia Locale	Istr. di vigilanza	anno 2020
N. 1 categoria "B3"	Settore I	Messo autista	anno 2020
N. 1 categoria "B"	Settore I	Esecutore amm.vo	anno 2020
N. 1 categoria "B"	Settore III	Esecutore tecnico	anno 2020
N. 1 categoria "B"	Settore IV	Necroforo	anno 2020
N. 1 categoria "B3"	Settore II	Collaboratore cont.	anno 2021

◆ Previsione capacità assunzionale al 1° gennaio 2021 derivante da cessazioni anno 2020 = euro 256.112,34

◆ Previsione capacità assunzionale al 1° gennaio 2022 derivante da cessazioni anno 2021 = euro 27.917,98

All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Dotazione organica (Spesa Potenziale massima)

profili amministrativi
profili contabili
profili tecnici
profili vigilanza
profili sociali
profilo legale

Ctg.	F. T.	P. T.	Profilo professionale	Posti da coprire a tempo INDETERMINATO		Posti coperti	Costo complessivo al netto dei pensionamenti previsti, delle assunzioni flessibili e del salario accessorio	
				2020	2021		2020	2022
Fascia A	36		Segretario Generale			1	€ 58.547,53	€ 58.547,53
Dir	36		Dirigente amministrativo			1	€ 58.547,53	€ 58.547,53
Dir	36		Dirigente finanziario (settore II)	1		110 tuel	€ 58.547,53	€ 58.547,53
Dir	36		Dirigente tecnico (settore IV)	1		110 tuel	€ 58.547,53	€ 58.547,53
Dir	36		Dirigente tecnico			Vacante	€ 0	€ 0
Dir	36		Dirigente avvocato			Vacante	€ 0	€ 0
totali Dirigenti				2		4	€ 234.190,12	€ 234.190,12
D	18		Istruttore Direttivo amministrativo (utilizzo graduatorie e/o concorso)	1			€ 16.208,15	€ 16.208,15
D	36		Istruttore Direttivo amministrativo (utilizzo graduatorie e/o concorso)		1	1	€ 32.416,29	€ 32.416,29
D	36		Istruttore Direttivo contabile	1**		3	€ 129.665,16	€ 129.665,16
D	36		Istruttore Direttivo tecnico		1*	4	€ 138.843,96	€ 171.260,16
D	36		Istruttore Direttivo assistente sociale (stabiliz. art. 20 D.lgs. 75/2017)	1			€ 32.416,29	€ 32.416,29
D	36		Istruttore Direttivo psicologo (stabiliz. art. 20 D.lgs. 75/2017)	1			€ 32.416,29	€ 32.416,29
D	36		Istruttore Direttivo di vigilanza (utilizzo graduatorie e/o concorso)		1	1+110 tuel	€ 32.416,29	€ 32.416,29
D	36		Istruttore Direttivo avvocato			1	€ 37.005,69	€ 37.005,69
D	36		Funzionario (ex D3 giuridico) Direttivo amministrativo (cancelliere)			1	€ 37.005,69	€ 37.005,69
totali categorie D				6 (36 ore) + 1 (18 ore)		12	455.977,52	520.810,01
C	36		Istruttore amministrativo (scorrimiento graduatorio) decorr. 1° luglio 2020	3 (+1 ***)		7	€ 297.928,70	€ 327.721,57
C	18+6		Istruttore amministrativo (aumenta 24 ore dipendente part-time già a 18 ore)	1			€ 19.861,91	€ 19.861,91
C	24		Istruttore contabile (mobilità ex art. 30) + aumento 6 ore da 1.12.2020	1**			€ 20.275,70	€ 24.827,39
C	36		Istruttore contabile			1	€ 29.792,87	€ 29.792,87
C	12		Istruttore contabile (utilizzo graduatorie e/o concorso)	1			€ 9.930,96	€ 9.930,96
C	36		Istruttore tecnico (utilizzo graduatorie e/o concorso) decorrenza 1 dic. 2020	1		3	€ 119.171,48	€ 119.171,48
C	36		Istruttore di vigilanza (scorrimiento graduatoria)	5		14	€ 417.100,18	€ 417.100,18
totali categorie C				11 (36 ore) + 1 (24 ore) + 1 (12 ore)		25	€ 893.786,10	€ 953.371,84
B3	36		Collab. amministr. 1 messo + 1 cat. protetta non disabili** (avvio a selezione)	1+1**		14	€ 418.769,70	€ 418.769,70
B	18		Esecutore amministrativo 1 cat. protetta disabili** (avvio a selezione)	1**			€ 13.204,99	€ 13.204,99
B	36		Esecutore amministrativo			8	€ 211.279,84	€ 211.279,84
B	18		Esecutore (stabiliz. art. 20 c. 2 D.lgs. 75/2017)	1			€ 13.204,99	€ 13.204,99
B	18		Esecutori tecnici (avvio a selezione)		2		€ 26.409,99	€ 26.409,99
B	36		Esecutori tecnici (avvio a selezione a seguito di pensionamenti)	1		11	€ 316.919,88	€ 316.919,88
totali categorie B				3 (36 ore) + 4 (18 ore)		33	€ 793.178,70	€ 971.670,71
TOTALI				28		70 ti. + 4	€ 2.557.333,14	€ 2.708.161,36

* procedura concorsuale già espletata

** procedura in corso

*** solo in caso di un ulteriore cessazione nel medesimo profilo e categoria

All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento

Profilo professionale	Modalità di reclutamento a tempo INDETERMINATO	Numero unità		
		2020	2021	2022
Istruttore direttivo amministrativo categ. D <u>tempo parziale 18 ore</u>	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	1		
Istruttore direttivo amministrativo categ. D <u>tempo pieno 36 ore</u>	(utilizzo graduatorie e/o concorso)		1	
Istruttore amministrativo <u>tempo pieno</u> categ. C	(scorrimento graduatorio) decorr. 1° luglio 2020	3 (+1***)		
Istruttore amministrativo categ. C	(aumento a 24 ore dipendente part-time già a 18 ore)	1		
Collaboratore amministrativo <u>tempo pieno</u> 1 cat. B3 messo + 1 cat. B3 protetta non disabile	(avvio a selezione)	1+1**		
Esecutore amministrativo <u>tempo parziale 18 ore</u> 1 categ. B protetta disabile	(avvio a selezione)	1**		
Dirigente finanziario	concorso pubblico	1		
Istruttore direttivo contabile categ. D <u>tempo pieno</u>	concorso pubblico**	1**		
Istruttore contabile categ. C <u>tempo parziale 24 ore</u>	(mobilità ex art. 30) + aumento 6 ore dal 1.12.2020)	1**		
Istruttore contabile categ. C <u>tempo parziale 12 ore</u>	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	1		
Esecutore categ. B <u>tempo parziale 18 ore</u>	(stabilizzazione ex art. 20 c. 2 D.lgs. 75/2017)	1		
Dirigente tecnico	concorso pubblico	1		
Istruttore direttivo tecnico categ. D <u>tempo pieno</u>	concorso pubblico*		1*	
Istruttore tecnico categ. C <u>tempo pieno</u>	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	1		
Esecutore tecnico categ. B <u>tempo parziale 18 ore</u>	(avvio a selezione)		2	
Esecutore tecnico categ. B <u>tempo pieno</u>	(avvio a selezione)	1		
Istruttore direttivo di vigilanza categ. D	(utilizzo graduatorie e/o concorso)		1	
Istruttore di vigilanza <u>tempo pieno</u> categ. C	(scorrimento graduatoria)	5		
Istruttore direttivo psicologo categ. D <u>tempo pieno</u>	(stabilizzazione ex art. 20 D.lgs. 75/2017)	1		
Istruttore direttivo assistente sociale categ. D <u>tempo pieno</u>	(stabilizzazione ex art. 20 D.lgs. 75/2017)	1		
totale profili da assumere nel TRIENNIO		22 (+1***)	5	0

* procedura concorsuale già espletata

** procedura in corso

*** solo in caso di un ulteriore cessazione nel medesimo profilo e categoria

All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Costo assunzioni a carico del bilancio comunale

Assunzioni anno 2020						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	Capacità assunzionale utilizzata
<i>Dirigente</i>	36	Finanziario	€ 58.547,53	1	€ 58.547,53	Cessazioni anno 2018
<i>Dirigente</i>	36	Tecnico	€ 58.547,53	1	€ 58.547,53	Cessazioni anno 2018/2019
D	18	Istruttore Direttivo amministrativo	€ 16.208,15	1	€ 16.208,15	Cessazioni anno 2019
D	36	Istruttore Direttivo contabile	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2019
D	36	Istruttore Direttivo Assistente sociale	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2019
D	36	Istruttore Direttivo Psicologo	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2019
C	36	Istruttore amministrativo - dal 1 luglio	€ 29.792,87	3 (+1)	€ 89.378,61	Cessazioni anno 2019 + eventuale cess.2020
C	18+6	Istruttore amministrativo - aumento ore	€ 4.965,48	1	€ 4.965,48	Cessazioni anno 2019
C	24	Istruttore contabile + aumento 6 ore da 1.12.2020	€ 19.861,91	1	€ 19.861,91	Cessazioni anno 2019
C	12	Istruttore contabile	€ 9.930,96	1	€ 9.930,96	Cessazioni anno 2019
C	36	Istruttore tecnico	€ 29.792,87	1	€ 29.792,87	Cessazioni anno 2019
C	36	Istruttore di vigilanza	€ 29.792,87	5	€ 148.964,35	Cessazioni anno 2019/2020
B3	36	Collaboratore amministrativo	€ 27.903,64	2	€ 55.807,28	Quota d'obbligo in deroga al tetto
B	18	Esecutore amministrativo	€ 13.204,99	1	€ 13.204,99	Quota d'obbligo in deroga al tetto
B	18	Esecutore	€ 13.204,99	1	€ 13.204,99	Cessazioni anno 2020
B	36	Esecutore tecnico	€ 26.409,98	1	€ 26.409,98	Cessazioni anno 2020
		totali	€ 415.550,73	22	€ 622.211,59	
Assunzioni anno 2021						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	Capacità assunzionale utilizzata
D	36	Istruttore Direttivo amministrativo	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2020
C	36	Istruttore amministrativo	€ 29.792,87	1	€ 29.792,87	Cessazioni anno 2020
D	36	Istruttore Direttivo tecnico	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2019
D	36	Istruttore Direttivo di vigilanza	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Subordinato a cessazioni sopravvenute
B	18	Esecutore tecnico	€ 13.204,99	2	€ 26.409,98	Subordinato a cessazioni sopravvenute
		totali	€ 170.039,60	7	€ 183.244,59	
Assunzioni anno 2022						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	Capacità assunzionale utilizzata
						Cessazioni anno _____
						Cessazioni anno _____
		totali				

All.2)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 – Assunzioni flessibili

TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2009						€ 317.934,29
Assunzioni flessibili						
L'art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act), dispone che il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore.						
ANNO 2020						
N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo
6	18	C	Istruttore di vigilanza	contratto a tempo determinato (4 mesi -stagionali)	Polizia Locale	€ 29.792,87
1	36	D3	Psicologo	contratto a tempo determinato fino al 28/09/2020 (50% a carico del fondo sociale)	Servizi sociali	€ 18.502,85
1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 28/09/2020 (50% a carico del fondo sociale)	Servizi sociali	€ 16.208,15
3	18	B	Impiegato	art. 90 D.Lgs. n. 267/2000	Staff del Sindaco	€ 39.614,97
1	36	B	Esecutore tecnico	Somministrazione lavoro	Settore IV	€ 8.000,00
1	30	C	Istruttore tecnico	contratto a tempo determinato	Settore III	€ 24.827,39
20	LSU – quota 30% + ANF Comune					
11	disabili progetto 30% quota Comune (fino al 31/12/2020)					
3	36	figure professionali per Progetti (PUC) - Reddito di Cittadinanza (RdC) – Progetti Povertà		Utilizzo graduatorie e/o Incarichi P.Iva		Fondi trasferiti (PON ecc.) € 35.185,72
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2020						
€ 250.215,69						
ANNO 2021						
N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo
6	18	C	Istruttore di vigilanza	contratto a tempo determinato (4 mesi -stagionali)	Polizia Locale	€ 29.792,87
3	18	B	Impiegato	art. 90 D.Lgs. n. 267/2000	Staff del Sindaco	€ 13.204,99
1	6	C	Istruttore contabile	Utilizzo ex art. 92, co.1 d.lgs. 167/2000	Settore II	€ 1.655,16
1	30	C	Istruttore tecnico	contratto a tempo determinato	Settore III	€ 8.275,80
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2021						
€ 53.014,95						
ANNO 2022						
N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo
/	/	/	/	/	/	/
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2022						
euro 0						

CITTÀ DI PISTICCI

(Provincia di Matera)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020 - 2022 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione.

IL DIRIGENTE SERVIZI FINANZIARI e PERSONALE

Vista la proposta deliberativa di cui all'oggetto;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000 *in ordine alla regolarità TECNICA e CONTABILE.*

Dalla sede municipale 25.02.2020

IL DIRIGENTE
Dr. Bianco Michele Salvatore



Comune di PISTICCI (MT)

Organo di Revisione Economico-Finanziaria

ALLEGATO 1 VERBALE N. 4 del 24/02/2020	Relazione - parere su proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020 - 2022 e dotazione organica di spesa potenziale massima. <u>Approvazione.</u>
---	--

L'Organo di revisione del Comune di Pisticci ricevuta la proposta di deliberazione della Giunta Comunale, avente ad oggetto "Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020 - 2022 e dotazione organica di spesa potenziale massima. Approvazione."

Atteso che l'organo di revisione verifica "l'accertamento sul rispetto della riduzione della spesa del personale, ai sensi dell'articolo 39 della Legge n. 449/1997";

Esaminati gli atti istruttori allegati;

Visti:

- il progetto di bilancio di previsione dell'anno 2020 - 2022 in corso di predisposizione;
- lo schema del conto consuntivo dell'anno 2019 in corso di predisposizione;
- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di contabilità;

Premesso che:

- a) ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi;
- b) secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Atteso che

- ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato da ultimo dal D.lgs. 75/2017, le pubbliche amministrazioni devono adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze;
- sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018 è stato pubblicato il decreto del Dipartimento della funzione pubblica 8 maggio 2018, con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- i piani di fabbisogno sono, inoltre, soggetti al controllo preventivo da parte dell'organo di revisione contabile che dovrà attestare la coerenza dello stesso ai vincoli finanziari;

Visto l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (L. Finanziaria per l'anno 2007) e successive modificazioni;

Atteso che con il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114, vengono espressamente confermate le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);

Rilevato che

- 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 precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia 2011-2012-2013 (nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014);
- tale **limite per il contenimento della spesa di personale**, rappresentato da detto valore medio del triennio 2011-2013, rimane un **limite fisso** per ciascun anno di riferimento a decorrere dall'anno 2014 (compreso);

Dato atto che

- che il Comune di Pisticci è Ente pubblico soggetto ai **vincoli di spesa del personale** di cui all'articolo 1, comma 557, della cd. *Legge Finanziaria 2007* (L. 27/12/2006, n. 296) e s.m.i.;
- che il Comune di Pisticci risulta avere nell'anno 2019 e nell'anno 2020 un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica definito dal D.M. 10 aprile 2017, che per i Comuni da 10.000 a 19.999 abitanti prevede un rapporto medio di **1 dipendente per ogni 158 abitanti**: tale dato determina per il Comune di Pisticci, che al 31/12/2019 conta n. 17.464 abitanti, una quota teorica di dipendenti pari a circa n. 111 unità, contro gli effettivi dipendenti in servizio a tempo indeterminato che, alla data odierna, sono invece pari a n. 70 unità;

Atteso dunque, che

- questo civico Ente è tenuto, nel rispetto della disciplina vincolistica imposta dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, a vigilare sulla dinamica della spesa del personale, stimandone l'impatto sui futuri bilanci, assicurando, in ogni caso, il rispetto del tetto della spesa del personale affinché, per ciascun anno di riferimento, non superi il corrispondente ammontare di detto **valore medio del triennio 2011-2013**, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali ed alle altre voci specificamente previste dalle disposizioni in materia;
- costituiscono **spese di personale** anche quelle "sostenute per i rapporti di (rectius) lavoro autonomo, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);
- in caso di **violazione dell'obbligo di riduzione delle spese di personale**, scatta il divieto di assunzioni (comma 557-ter);

Tenuto conto che

- il rispetto dei limiti di spesa deve essere verificato in relazione alle spese di personale effettivamente sostenute nel suddetto triennio, assumendo quale dato contabile gli impegni desunti dal conto del bilancio (Corte dei conti Abruzzo, parere n. 296/2008; Umbria, parere n. 2/2008; Puglia, parere n. 17/2008; Corte dei conti - Sezione delle autonomie, delibera n. 2/2010);
- il **valore medio** delle spese di personale sostenute nel triennio precedente alla data di entrata in vigore della L. 114/2014 (**triennio 2011-2012-2013**), rappresentano il **limite non derogabile** da rispettare a partire dall'anno 2014;

Considerato che

- l'art.1, commi da 819 a 830, della legge 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), ha disposto per gli **enti territoriali** il superamento delle norme sul pareggio di bilancio a decorrere dall'anno 2019;

- in particolare il comma 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018, dispone che, **dall'esercizio 2019, gli enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerino in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo** da desumere, in ciascun anno, dal prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011;
- nella circolare n. 3 del 14/02/2019, il Ministero dell'economia e delle finanze ha chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della L. n. 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della L. n. 145/2018;
- detta circolare n. 3 del 14/02/2019 dispone che le limitazioni in materia di spesa di personale previste per il mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica non decadono, ma si traslano sul mancato rispetto dell'equilibrio di competenza a consuntivo

Preso atto che

- il 2018 è stato l'ultimo esercizio di applicazione della disciplina temporanea in materia di limiti al *turn over*, introdotta per il triennio 2016-2018 dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, c. 228, L. n. 208/2015);
- conseguentemente, a partire dal 2019 (e successivi) riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al *turn over* e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una capacità assunzionale pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*;
- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione Nr. 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019), è consentito, altresì, il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui (resti cessazioni non utilizzati) ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

Atteso, inoltre, che

- il D.L. n. 34/2019 (cd. "Decreto Crescita), recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, all'articolo 33, comma 2, ha introdotto un'importante modifica alle capacità assunzionali, stabilendo che, a decorrere dalla data che verrà individuata da un apposito decreto ministeriale, i Comuni potranno procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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;
- le nuove assunzioni dovranno essere in ogni caso coerenti con i piani triennali dei fabbisogni di personale e rispettose dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- solo successivamente all'emanazione del previsto decreto ministeriale attuativo, che stabilirà i

nuovi valori soglia di riferimento, nonché la decorrenza del nuovo sistema, sarà possibile procedere alle assunzioni in applicazione della nuova norma di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019;

- il decreto ministeriale previsto dal citato art. 33 del D.L. 34/2019 non è stato ancora emanato e che, pertanto, nelle more dell'emanazione del suddetto decreto, deve ritenersi ancora vigente la disciplina previgente in materia di *turn over*;

Atteso che, alla luce del quadro normativo illustrato, risulta possibile poter **programmare le nuove assunzioni del triennio 2020-2022** potendo **cumulare**

- 1) le capacità assunzionali relative all'anno 2020 e derivanti da :
 - **cessazioni intervenute nel 2019**
 - «resti» inutilizzati presenti e derivanti dalle **cessazioni intervenute** negli esercizi anteriori, ossia **2014-2015-2016-2017-2018**;
- 2) le capacità assunzionali relative agli anni 2021 e 2022 e quantificati in base alle :
 - eventuali **cessazioni previste e/o che si realizzeranno nel 2020 e nel 2021**;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), come modificato da ultimo dall'art. 1, c. 863, L. 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018);

Atteso che

- la declinazione dei profili e delle categorie non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa;
- nella nuova programmazione del fabbisogno di personale voluta, in attuazione della riforma del Testo unico del pubblico impiego, dalle linee guida della Funzione pubblica (*approvate con il Dm 8 maggio 2018*), contenenti indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, viene previsto per gli enti locali il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di **dotazione di spesa potenziale massima**;
- il limite di spesa teorica potenziale massima è rappresentato, per gli enti locali,
 1. dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta
 2. la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, entro il limite di spesa consentito dalla legge che, per gli enti locali di una certa dimensione, è previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006, ovvero la media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013;

Rilevato inoltre che

- con **determinazione** del Dirigente dei Servizi Finanziari **n. 41 del 12.02.2020**, con la quale:
 1. è stato quantificato per l'anno 2020 il **limite di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato** derivante dalle capacità assunzionali;
 2. è stata verificata la **coerenza delle spese di personale per l'anno 2020 con il limite di spesa** (media triennio 2011-2013);
 3. è stata quantificato per l'anno 2020 il **limite di spesa per personale assunto con forme flessibili di lavoro** ex art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 28;
- dunque, il Comune di Pisticci ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

Verificato altresì che il Comune di Pisticci:

- 1) nell'anno 2019 ha **rispettato** gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio e provvede ad adempiere all'obbligo di trasmissione telematica della certificazione dell'osservanza dei vincoli stessi entro il termine previsto dalla vigente normativa;
- 2) provvede annualmente ad adottare il **piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ed il **Piano della Performance** di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, organicamente unificati nel PEG;
- 3) ha un **andamento della spesa di personale in linea** con quanto previsto dall'**articolo 1, comma 557**, della legge n. 296/2006, assicurandone il contenimento rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- 4) nell'anno 2018 ha provveduto all'**approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato** (articolo 9, comma 1-quinquies Dl 113/2016) ed alla trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 5) è **in regola** con gli obblighi di **gestione e certificazione telematica dei crediti** attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del Dl 185/2008);
- 6) ha **capacità assunzionale per l'anno 2020** (cfr. Allegato N.1) (dovendo l'evento della cessazione essere riferito all'anno in cui il dipendente pubblico abbia prestato l'ultimo giorno lavorativo - cfr. *deliberazione n. 79/2011 della Corte dei conti della Puglia*);
- 7) ha **effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero** del personale;
- 8) provvede ad effettuare la **rideterminazione della dotazione organica** nel corso dell'ultimo triennio;
- 9) con il presente atto adotta il **programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale**;
- 10) ha adottato (DGC n. 196/2019) il **piano triennale delle azioni positive 2020-2022** in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006), che verrà, altresì, aggiornato al termine del presente anno;

Considerato, altresì, che il Comune di Pisticci non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dai dati dell'ultimo Conto Consuntivo non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Vista la proposta di **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI** per il triennio 2020 - 2022, che verrà inserita nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022

Certifica

CHE, come si evince dai documenti contabili, la **programmazione triennale 2020-2022 di fabbisogno del personale** del Comune di Pisticci rispetta il principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della Legge n. 449/1997, nonché l'articolo 1, cc. 557e segg., della legge n. 296/2006.

Esprime

ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, **parere FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Pisticci, li 24/02/2020

L'organo di revisione economico-finanziaria

Presidente

Componente

Componente

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Avv. Viviana Verri

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE n. 366 / 5 marzo 2020

Il sottoscritto Segretario Comunale CERTIFICA che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune il 5 marzo 2020 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D.Lgs 18.08.2000, n. 267 e della vigente normativa in materia di pubblicazione di atti.

Dalla Residenza Municipale, 5 marzo 2020

F.to **IL SEGRETARIO GENERALE**
Dott.ssa Clementina Gerardi

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata trasmessa, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs n. 267/2000, in elenco ai Capigruppo Consiliari
Pisticci, 5 marzo 2020

F.to **IL SEGRETARIO GENERALE**
Dott.ssa Clementina Gerardi

Visto per copia conforme all'originale per uso amministrativo o d'ufficio.

Dalla Residenza Municipale, li 5 marzo 2020

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Clementina Gerardi

