



# CITTA' DI MANFREDONIA

## Provincia di Foggia

### DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Nominata con decreto del Presidente della Repubblica in data 22/10/2019

Con i poteri della GIUNTA COMUNALE

N. **78** del **15/07/2020**

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 – 2022 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemilaventi il giorno *sette* del mese di *luglio* alle ore 19:30 in Manfredonia e nel Palazzo di Città si è riunita la Commissione Straordinaria, assistita dal Segretario Generale del Comune, Dott.ssa Francesca BASTA ed ha adottato la seguente deliberazione.

Risultano Presenti n. 2 e assenti 0:

	PRESENTI	ASSENTI
Dott. Vittorio PISCITELLI	x	
Dott.ssa Francesca Anna Maria CREA		x
Dott. Alfonso Agostino SOLOPERTO	x	

Sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

- Il Responsabile del Servizio interessato (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000);
- Il Segretario Generale (artt.49 c.2 e 97 c.4 lett.B) del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità tecnica;
- Il Responsabile di Ragioneria (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità contabile.

## SU RELAZIONE DEL DIRIGENTE DEL SERVIZIO "GESTIONE RISORSE DEL PERSONALE"

### PREMESSO che:

- ✓ l'articolo 91, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 stabilisce che *“Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- ✓ l'articolo 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce l'obbligo di adottare annualmente *“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”*;
- ✓ l'art. 35 comma 4 del D. Lgs. 165/2001, nel testo modificato dal D. Lgs. 75/2017, dispone che: *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”*, sostituendo, quindi, la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e ss.mm.ii. con il suddetto piano triennale dei fabbisogni;
- ✓ gli artt. 38 e 39 del D. Lgs 27/10/2009 n. 150, che assegna ai dirigenti la responsabilità di proporre le risorse e i profili professionali per la realizzazione delle attività assegnate dall'Amministrazione;
- ✓ il D. Lgs 118/2011, corretto ed integrato dal D. Lgs. 126/2014, nel disciplinare il Documento Unico di Programmazione (DUP), prevede la Sezione Operativa sia costituita, tra le altre cose, *“dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale”*;
- ✓ l'art 19, comma 8 della L. 28 dicembre 2001, n. 448 dispone e che *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;
- ✓ l'art. 263, comma 2, del D. Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.) prevede che: *“Con decreto a cadenza triennale il Ministro dell'interno individua con proprio decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all'articolo 259, comma 6. In ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente.”*;
- ✓ l'art. 1 del D.M. 10 aprile 2017 prevede che *“per il triennio 2017-2019, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e seguenti Tuel, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) Tuel sono i seguenti: (...) da 20.000 a 59.999 abitanti 1/146”*;

**ATTESO** che con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 sono state approvate, ai sensi dell'art.6 ter del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale (PTFP), secondo cui:

- ✓ *“il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:*

- *quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.*
- *qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare”;*
- ✓ l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che nella disciplina precedente rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate;
- ✓ nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge;
- ✓ è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti;
- ✓ la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari

**ATTESO**, inoltre, che:

- ✓ l'art. 20 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 reca norma in materia di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;
- ✓ la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017, in materia di “*Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato*” e la successiva circolare n. 1/2018 con oggetto “*legge di bilancio 2018*” - *integrazioni alla circolare del 23 novembre 2017, n. 3*”, prevede:
  - all'articolo 20, comma 1, nel testo modificato dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, la possibilità di assumere a tempo indeterminato il personale non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo determinato, che possieda tutti i requisiti ivi elencati;
  - al successivo comma 2 la possibilità per le amministrazioni di bandire, per il triennio 2018-2020, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili 4, al personale non dirigenziale che possieda tutti i requisiti ivi elencati;
  - all'articolo 20, comma 14 la possibilità di superare le situazioni di precarietà nell'utilizzazione di lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità, posticipando al 31

dicembre 2020 il termine finale del 31 dicembre 2018 entro il quale, in base al combinato disposto dell'articolo 4, comma 8, del d.l. 101/2013 e dell'articolo 1, comma 426, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è possibile definire i processi di assunzione dei soggetti interessati;

- ✓ l'articolo 22, comma 15 D. Lgs. 75/2017, nel testo modificato dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, prevede che *“per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzioni, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001”*;
- ✓ con deliberazione n. 103/2019 la sezione regionale di controllo della Campania della Corte dei conti ha precisato che la suddetta disposizione introduce e disciplina una nuova tipologia di progressione verticale del tutto particolare, prescrivendo modalità di avanzamento di carriera oggettivamente deroganti rispetto alle previsioni dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, il quale statuisce, per le progressioni verticali, quale unica “strada”, un concorso pubblico, con riserva non superiore al 50% dei posti. Essa:
  - costituisce una facoltà;
  - è attivabile nel solo triennio di riferimento;
  - necessita di adeguata motivazione relativamente;
  - trattandosi dell'accesso ad un nuovo posto di lavoro corrispondente a funzioni più elevate, erode il budget assunzionale di quel particolare anno;
  - ai fini del calcolo del limite del 30% entro cui va contenuto il numero di posti da coprire mediante le progressioni verticali, occorre considerare il numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria – e non il numero di posti previsti per i concorsi di qualsiasi categoria – fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno (in tal senso anche la sezione pugliese con la deliberazione n. 71/2019);
- ✓ la sezione ligure della Corte dei Conti, con deliberazione n. 116/2018, ha chiarito che possono essere esclusi dal limite di finanza pubblica posto alle spese complessive per il personale degli enti locali (art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006) ed alle spese per contratti di lavoro c.d. flessibili (art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010), oltre alle fattispecie indicate espressamente dalla legge, anche quelle interamente gravanti su fondi dell'Unione Europea o coperte da trasferimenti di soggetti privati. Inoltre, sulla base dei più recenti approdi nomofilattici, risulta possibile, anche ai fini del rispetto del limite posto alla spesa complessiva per il personale, escludere le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale);

**DATO ATTO** che:

- ✓ con determinazione n. 523 del 3/7/2019 la Sezione promozione e tutela del lavoro della Regione Puglia ha concesso, in via provvisoria, al Comune di Manfredonia un contributo complessivo di € 483.403,44 a titolo di incentivo per la stabilizzazione di n. 13 lavoratori socialmente utili da erogarsi in 4 anni;
- ✓ ai fini della liquidazione dei suddetti contributi, gli enti devono formulare apposita richiesta come previsto al punto 6 dell'Avviso approvato con A.D. n. 793 del 4/12/2018;

- ✓ il punto 3 del suddetto avviso dispone che: *“L’incentivo può essere riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato con contratti di lavoro subordinato, a tempo pieno o a tempo parziale, effettuate entro il 31 dicembre 2020”*;
- ✓ il successivo punto 4 prevede che *“L’importo annuo pro-capite dell’incentivo per le nuove assunzioni è pari ad euro 9.296,22 ed è riconosciuto indipendentemente dall’orario di lavoro (a tempo pieno o parziale) per un periodo di 4 anni dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per un totale di euro 37.184,88”*;

**PRESO ATTO** che:

- ✓ il comma 2 dell’art. 33 del D.L. n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 stabilisce che *“a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell’art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l’assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all’art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l’invarianza del valore medio pro capite, riferito all’anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*;
- ✓ nella G.U. del 27/04/2020, n. 108, è stato pubblicato il Decreto 17 marzo 2020 recante *“misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*;

- ✓ quanto alla decorrenza della nuova disciplina, il comma 2 dell'art. 1 del decreto stabilisce che le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;
- ✓ il Decreto ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- ✓ per *spesa del personale* si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- ✓ per *entrate correnti* la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- ✓ i Magistrati contabili dell'Emilia Romagna con la deliberazione 32/2020, richiamando l'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019 ed il DPCM attuativo del 17 marzo 2020, hanno precisato che tali norme innovano il quadro normativo di riferimento delle assunzioni di personale a tempo indeterminato da parte dei Comuni: *“Il decreto, emanato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, individua: le fasce demografiche (art. 3); i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica (art. 4); le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio (art. 5); nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore (art. 6). In base al citato art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019, gli spazi assunzionali del personale a tempo indeterminato potranno dunque essere calibrati per ente, sulla base di uno specifico sistema di virtuosità dell'equilibrio finanziario configurato dalla norma e dal decreto ministeriale attuativo: i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente (art. 2, comma 1, lett. a), 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”;*

**DATO ATTO** che:

- ✓ in materia di quote di riserva destinate ai soggetti disabili, l'art. 3 della L. 68/1999 dispone che i datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili nella misura del 7% dei lavoratori occupati;
- ✓ l'articolo 18 della legge 68/1999 stabilisce la quota di riserva per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, nonché il coniuge e i figli superstiti, ovvero i fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti, dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi (art. 1 della L. 407/1998) nella misura di un punto percentuale per i datori di lavoro anche pubblici che occupano più di 50 dipendenti;

- ✓ dopo l'interpretazione fornita dalla legge 11 marzo 2011, n. 25 il superamento della quota di riserva per le assunzioni dei soggetti destinatari della legge n. 407/98 deve avvenire rispettando i limiti delle assunzioni consentite alle P.A. dalla normativa vigente per l'anno di riferimento;
- ✓ alle assunzioni dei soggetti destinatari della legge n.407/98 si applica la quota di cui all'art. 18 della legge n. 68/99, pari all'1%, e non quelle riservate alle categorie invalide dall'art.3 della legge n. 68/99;
- ✓ nell'ambito della quota di riserva i predetti soggetti hanno diritto di precedenza rispetto ad ogni altra categoria e di preferenza a parità di titoli;
- ✓ al momento il Comune di Manfredonia non ha "scoperture" per entrambe le suddette percentuali;

**DATO**, infine, atto che:

- ✓ l'articolo 14-ter del L. 26/2019 amplia, rispetto a quanto attualmente previsto, la possibilità di utilizzo delle graduatorie concorsuali per l'accesso al pubblico impiego relative alle procedure concorsuali bandite dopo il 1° gennaio 2019 per cui si dispone che – fermi restando i termini di vigenza delle medesime graduatorie e il numero dei posti banditi, nonché nel rispetto dell'ordine di merito - le relative graduatorie siano impiegate non più esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso, ma anche, facoltativamente, per effettuare assunzioni di soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio, quali disabili (ex artt. 3 e 18 della L. 68/1999) e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o loro familiari (ex art. 1 L. 407/1998), sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso. Tali assunzioni avvengono entro i limiti percentuali previsti dalla normativa vigente in materia e comunque in via prioritaria rispetto alle Convenzioni previste dall'art. 11 della L. 68/1999;
- ✓ l'art. 17, comma 1 bis del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, ha previsto che gli enti locali che intendano procedere ad assunzioni in attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale possono procedere, in deroga all'art. 91, comma 4, del TUEL, allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano;
- ✓ l'art. 1, comma 147 della L. 27 dicembre 2019, n. 160 stabilisce che *“le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti:*
  - a) *le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;*
  - b) *le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020;*
  - c) *le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione”;*
- ✓ il successivo comma 148 ha abrogato l'art.1, comma 361, della legge n.145/2018 (legge di bilancio 2018) con il quale era stata fortemente limitata la possibilità delle pubbliche amministrazioni di procedere allo scorrimento delle graduatorie dei concorsi banditi a decorrere dal 1° gennaio 2019 che avrebbero potuto essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti indicati nel bando, senza pertanto poter assumere i cosiddetti candidati idonei mediante l'istituto dello scorrimento delle graduatorie (se non in mancanza di costituzione del rapporto con i vincitori o per l'avvenuta estensione del rapporto con questi ultimi);

- ✓ in tema di mobilità obbligatoria e volontaria in caso di stabilizzazioni la circolare n. 3 del 2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione prevede che *“Le procedure speciali di reclutamento finalizzate al superamento del precariato hanno una disciplina che sottende un interesse prevalente rispetto alla mobilità prevista dall’articolo 30 del d.lgs. 165/2001 che, conseguentemente, non è da svolgere in via propedeutica all’avvio delle relative procedure. Rimane, invece, prevalente la posizione giuridica alla ricollocazione del personale in disponibilità ed è, pertanto, necessario adempiere a quanto previsto dall’articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001”*.

**ATTESO** che:

- ✓ con deliberazione n. 1 del 17/03/2019 il Consiglio comunale ha adottato il *piano di riequilibrio finanziario pluriennale 2018-2027 (art.243-bis) D.Lgs n. 267/2000*;
- ✓ con deliberazione n. 60 del 29/03/2019 la Giunta comunale ha rideterminato, ai sensi dell’art. 244 e seguenti del TUEL, la dotazione organica al 31/12/2018 in n. 182 posti previsti a tempo indeterminato (di cui 167 coperti) e n. 16 unità lavorative in servizio a tempo determinato;
- ✓ con deliberazione n. 61 adottata il 29/03/2019 la Giunta comunale ha approvato il piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2019 - 2021;
- ✓ come previsto dagli artt. 243 e 243-bis del D. Lgs. n. 267/2000 tali deliberazioni sono state trasmesse al Ministero dell’Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali per l’approvazione da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, previa verifica della compatibilità finanziaria;
- ✓ il suddetto Ministero, con nota del 19/09/2019, prot. n. 0013945, ha chiesto di fornire alcuni chiarimenti in merito alle suddette deliberazioni, necessari per l’istruttoria ex art. 243 bis del TUEL;
- ✓ con deliberazione n. 26 del 17/07/2019 il Commissario straordinario, con i poteri della Giunta comunale, ha modificato il piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2019 - 2021 approvato con suddetta deliberazione di G.C. n. 61/2019 con un risparmio sulla spesa prevista del personale di circa 133.291,00 euro;
- ✓ con successiva deliberazione della Commissione straordinaria, con i poteri della Giunta comunale, n. 26 del 10/12/2019 è stato emendato, in ragione delle richieste del suddetto Ministero, il Piano triennale in questione;
- ✓ con nota del 15/01/2020, prot. n. 537, è stata trasmessa la determinazione della suddetta Commissione che nella seduta del 17/12/2019 ha approvato la dotazione organica contenuta nella deliberazione di G.C. n. 60/2019 per la consistenza di n. 182 posti a tempo pieno, nonché il piano del fabbisogno previsto nella deliberazione n. 61/2019, e ss.mm.ii., limitando però il numero delle assunzioni previste;

**RILEVATO** che in data 2/07/2020 si è svolta la riunione dello staff dei Dirigenti comunali in cui sono state avanzate le proposte di P.T.F.P., evidenziate nella successiva tabella, per far fronte ai fabbisogni dei singoli Settori:

			A	B	C	D	E	F	G
	Posti coperti	Posti previsti	PTFP 2020	<b>DO 2020</b>	PTFP 2021	Proiezione DO 2021	PTFP 2022	Proiezione DO 2022	<b>Tot. assun.ni al 2022</b>
Categoria “A”	4	5	0	<b>4</b>	0	4	0	4	<b>0</b>
Categoria “B1”	13	21	17 di cui 13 PT al 50%	<b>30 di cui 13 PT al 50%</b>	0	30 di cui 13 PT al 50%	0	30 di cui 13 PT al 50%	<b>17 di cui 13 PT al 50%</b>
Categoria “B3”	15	31	2	<b>17</b>	0	17	0	17	<b>2</b>
Categoria “C”	68	85	7	<b>75</b>	9	84	6	90	<b>22</b>

Categoria "D1"	13	21	9	22	3	25	0	25	12
Categoria "D3"	14	14		14		14			
Dirigenti	2	5	0	2	4	6	0	6	4
	129	182	35	164 di cui 13 PT al 50%	16	180 di cui 13 PT al 50%	6	186 di cui 13 PT al 50%	57

#### VISTI:

- ✓ l'allegato schema di P.T.F.P. anni 2020-2022;
- ✓ il comma 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160;
- ✓ la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale;
- ✓ il rendiconto della gestione per l'esercizio 2018, approvato con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri del Consiglio comunale n. 23 del 16/10/2019;
- ✓ il bilancio previsione 2019/2021 approvato con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri del Consiglio comunale n° 10 del 24.07.2019 avente ad oggetto: esame ed approvazione del bilancio di previsione finanziario per gli anni 2019-2021 e documenti allegati;

#### DATO ATTO che:

- ✓ nell'anno 2018 la spesa per il personale ammontava ad euro 6.997.813,39;
- ✓ la media delle entrate correnti per il triennio 2016/2018 ammonta ad euro 46.830.708,90;
- ✓ il fondo crediti dubbia esigibilità del Bilancio di previsione 2019 ammonta ad euro 3.496.194,19;
- ✓ la media delle entrate correnti per il triennio 2016/2018, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, del bilancio di previsione 2019 ammonta ad euro 43.334.514,71;
- ✓ il rapporto fra spesa del personale 2018 e la media delle entrate correnti per il triennio 2016/2018 del netto Fondo crediti dubbia esigibilità del bilancio di previsione 2019 è pari al 16,15%;
- ✓ in relazione all'art. 3 del decreto 17/03/2020 il Comune di Manfredonia è collocato nella fascia demografica compresa fra 10.000 a 59.999 abitanti e, ai sensi del successivo art. 4 il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27%;
- ✓ ai sensi dell'art 5 del suddetto decreto in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, il Comune di Manfredonia può incrementare nel 2020 del 9% la spesa del personale registrata nel 2018, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- ✓ l'art 5 c. 2 del decreto 17/03/2020 dispone che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'art 4 comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**RITENUTO** di avvalersi della facoltà di utilizzo dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, pari ad euro 1.265.561,03, nel limite dell'importo della soglia dell'incremento del 27%, di cui al comma 2 dell'art 5 del decreto e, pertanto, per l'importo di euro 129.574,31;

**DATO ATTO**, quindi, che:

- ✓ la capacità assunzionale per l'anno 2020, ai sensi della tabella 2 art 5 del decreto ammonta ad euro 629.803,21 (incremento del 9%);
- ✓ i resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 ammontano ad euro 1.265.561,03;
- ✓ l'incremento di spesa spettante per l'anno 2020 ammonta alla somma dell'incremento del 9%, pari euro 629.803,21, e dell'importo per resti assunzionali utilizzabile pari ad euro 129.574,31, per il complessivo importo di euro 759.377,52;

**CONSTATATO** che questo Ente:

- ✓ è in regola con gli obblighi in materia di collocamento obbligatorio;
- ✓ con deliberazione del Commissario straordinario, con i poteri della giunta comunale, n. 62 del 01/10/2019 è stato approvato il *piano triennale della performance 2019-2021*;
- ✓ con deliberazione della Commissione straordinaria, con i poteri della giunta comunale, n. 17 del 04/02/2020 è stato approvato il *piano triennale delle azioni positive 2020-2022* (art. 48, comma 1 del d. lgs. n. 198/2006);
- ✓ con deliberazione della Commissione straordinaria, con i poteri della Giunta comunale, n. 74 del 15/07/2020 è stata effettuata, ai sensi dell'art. 33, c. 1, D. Lgs. n. 165/2000, la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero;

**VISTO** il verbale n. 21 del 15/07/2020 del Collegio dei Revisori dei Conti contenente parere favorevole;

Si richiede alla Commissione straordinaria di determinarsi in merito alla proposta sopra riportata.

### **LA COMMISSIONE STRAORDINARIA con i poteri della GIUNTA COMUNALE**

**Assunta** la legittimazione a deliberare in virtù di D.P.R. 22 ottobre 2019, pubblicato nella GU S.G. n. 266 del 13/11/2019 di nomina della Commissione straordinaria per la gestione del Comune di Manfredonia;

**Fatta propria** la proposta del Dirigente a.i. del Servizio "gestione risorse del personale";

**Vista** la deliberazione della Commissione straordinaria, assunta con i poteri del Consiglio comunale n. 5 del 20/11/2019;

**Acquisiti** i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267,

Per quanto sopra premesso e richiamato, a voti unanimi, resi nelle forme di legge,

### **DELIBERA**

Per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente trascritte,

1. di approvare il piano del fabbisogno del personale relativo al triennio 2020/2022, come risulta dall'allegato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare la dotazione organica 2020 dell'Ente ai sensi dell'art 6 del d l. gvo 165/2001 e delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, dando atto che la stessa, con riferimento alle unità di personale, è costituita come rappresentato nella colonna B:

			A	B	C	E	G
	Posti coperti	Posti previsti	PTFP 2020	D O 2020	PTFP 2021	PTFP 2022	Tot. assun.ni al 2022
Categoria "A"	4	5	0	4	0	0	0
Categoria "B1"	13	21	17 di cui 13 PT al 50%	30 di cui 13 PT al 50%	0	0	17 di cui 13 PT al 50%
Categoria "B3"	15	31	2	17	0	0	2
Categoria "C"	68	85	7	75	9	6	22
Categoria "D1"	13	21	9	22	3	0	12
Categoria "D3"	14	14		14			
Dirigenti	2	5	0	2	4	0	4
	129	182	35	164 di cui 13 PT al 50%	16	6	57

3. di programmare per l'anno 2020 le assunzioni del personale, unitamente alla prosecuzione dei rapporti di lavoro già in essere, come meglio descritto nell'allegata tabella - anno 2020;
4. di programmare per gli anni 2021 e 2022 le assunzioni del personale, unitamente alla prosecuzione dei rapporti di lavoro già in essere, come nelle allegate tabelle anni 2021 e 2022, con riserva di aggiornamento degli atti di programmazione, dando atto che la D.O. 2021 e 2022 in premessa rappresentata è una mera proiezione, necessitante di aggiornamento;
5. di dare atto che la correlata previsione della spesa del personale per il 2020-2022 è la seguente:

	ANNO DI RIFERIMENTO DEL CONSUNTIVO 2018	PREVISIONE 2020	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022
Spesa di personale	6.997.813,32	6.865.508,00	7.191.444,00	7.623.345,00
Di cui per incremento da piano di fabbisogno del personale, comprensivo di assunzioni a Tempo Determinato eterofinanziate, ( n. 6 Assistenti sociali "Fondo Povertà")		891.168,00	1.561.864,00	2.079.088,00
Spesa per assunzioni a Tempo Determinato eterofinanziato "Fondo Povertà" n. 6 Assistenti sociali		211.714,00	211.714,00	211.714,00
<b>Importo al netto delle spese eterofinanziate relative al fondo Povertà</b>		<b>679.454,00</b>	<b>1.350.150,00</b>	<b>1.867.374,00</b>

Incremento annuo consentito (art. 33 D.L. 34/2019 – D.P.C.M. del 17/03/2020 – circ. Dip. F.P., MEF e Ministero Interno)	759.377,52			
<b>SPESA DI PERSONALE DI RIFERIMENTO (SPESA ANNO 2018 6.997.813,32 + INCREMENTO CONSENTITO 759.377,52)</b>			<b>7.757.190,91</b>	

6. di dare, altresì, atto che:
  - il Comune di Manfredonia non versa in situazione strutturalmente deficitaria;

- questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'art. 33, commi 4 e seguenti, del D.Lgs 165/2001;
  - la programmazione del fabbisogno del personale di cui al presente provvedimento è adottata nel rispetto del principio generale di riduzione delle spese di personale e la sua attuazione, anche per gli anni successivi, è condizionata dal mantenimento del rispetto dei limiti e prescrizioni di legge;
  - l'attuazione delle previsioni di cui al presente piano sarà comunque subordinata al mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio di cui all'art.162, comma 6, del D.Lgs. 267/2000, che verranno costantemente monitorati in corso d'anno e negli anni successivi di vigenza del piano e verificati con apposito atto preventivamente alle relative assunzioni;
  - l'atto di programmazione del fabbisogno di personale ha carattere generale, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;
  - sarà data informazione del presente provvedimento alla R.S.U., alle OO.SS. Territoriali;
  - il programma in riferimento potrà essere rivisto qualora si verificassero situazione tali da determinare variazioni nel triennio in considerazione, di ogni presupposto, con particolare riferimento ai vincoli di finanza pubblica imposti dal legislatore e dalle disponibilità di bilancio;
7. di riservarsi di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2021 e 2022, previa verifica dell'effettivo contingente del personale che cesserà dal servizio rispettivamente nel corso degli anni 2020 e 2021, di aggiornamento del calcolo della spesa complessiva e di ogni altro utile elemento;
  8. di sottoporre il presente deliberato all'esame della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali istituita presso il Ministero dell'Interno ai fini dell'esercizio del controllo di cui al comma 5 dell'art.5 del DP.R. n.142/2013 e del rilascio della relativa approvazione;
  9. di dare atto che si procederà ad attuare quanto previsto dalla presente deliberazione relativamente al programma assunzionale 2020 solo a seguito del favorevole pronunciamento della suddetta Commissione, nonché dell'approvazione del rendiconto di gestione dell'esercizio 2019 e del bilancio di previsione e di ogni altro presupposto normativo, contabile ed amministrativo;
  10. di demandare al Servizio Gestione Risorse Umane gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, ricorrendo ad ogni opzione di assunzione prevista per legge;
  11. con separata e conforme votazione di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ex art 134 c 4 TUEL.

2020

**1) ASSUNZIONI AI TEMPO INDETERMINATO**

N.	PROFILO PROFESSIONALE	CA P.	CA T	Titolo di studio	procedura	DESTINAZIONE	DEC.
1	Spec. amm.vo	480	D	Laurea	Mobilità/concorso	Attività produttive	01/09/20
1	Istr. amm.vo demogr.	480	C	Diploma	Mobilità/concorso	Servizi demografici (carta d'identità)	01/09/20
2	Istr. finanz. entrate	1240	C	Diploma	Mobilità/concorso	Ragioneria (ufficio entrate)	01/09/20
1	Perito elettrotec.	480	C	Diploma	Mobilità/concorso	LL.PP. (servizio impianti)	01/12/20
1	istruttore amm.vo infor.	480	C	Diploma	Mobilità/concorso	CED	01/12/20
2	Operatore di P.L.	2750	C	Diploma	Mobilità/concorso	Polizia locale	01/12/20
1	Istruttore amm.vo mob.	2590	C	Diploma	(già in servizio)	Ufficio contratti	01/01/20
2	Addetto registraz. dati	480	B3	Scuola dell'obbligo	Mobilità/concorso	Servizi demografici (carta d'identità)	01/09/20
1	Esec.amm.vo (da p.t. a f.t.)	4410	B1	Scuola dell'obbligo	Da part time a full time (da 32 a 36 ore settimanali)	Servizio gestione rifiuti e fonti energetiche	01/09/20
11	Add.amm. (stab. LSU p.t.) *	485	B1	Scuola dell'obbligo	Stabilizzazione *	Uffici vari	01/12/20
2	Muratore (stab. LSU p.t.) *	485	B1	Scuola dell'obbligo	Stabilizzazione *	manutenzione	01/12/20
1	Spec. att. ammin - p.e.v.	3640	D	Laurea	Progres. ec. vertic.	Servizi cultura	01/12/20
2	Istr. direttivo	5030	D	Laurea	Stabilizzazione	Servizi sociali	01/09/20
2	Assist. sociali	5030	D	Laurea	Stabilizzazione	Servizi sociali	01/09/20
1	Istr. dirett.vo	5030	D	Laurea	Stabilizzazione	Servizi sociali	01/11/20
2	Ass. sociali	5030	D	Laurea	Stabilizzazione	Servizi sociali	01/11/20
1	Operaio specializzato elettricista		B1	Scuola dell'obbligo	Progressione verticale	Servizio impianti	1/11/20
1	Addetto amm.vo e videoscrittura		B1	Scuola dell'obbligo	Progressione verticale	Settore II	1/11/20
1	Addetto amm.vo e videoscrittura/autista		B1	Scuola dell'obbligo	Progressione verticale	Servizi sociali	1/11/20

\* le stabilizzazioni di dip di cat B saranno effettuate ai sensi della DD n. 523 del 3/7/2019 della Sezione promozione e tutela del lavoro della Regione Puglia.

## 2) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

1	DIRIGENTE Art.110 c.1 D.Lgs.267/00	4	1241	DIR	01/01/20 31/05/21
1	DIRIGENTE Art.110 c.1 D.Lgs.267/00	5	2175	DIR	01/01/20 31/05/21

## 3) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – PIANO SOCIALE DI ZONA

2	ISTR. DIRETTIVO		5119	D	Laurea	Concorso	
2	ASS. SOCIALI		5119	D	Laurea	Concorso	

## 4) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – FONDO POVERTA' (eterofinanziate)

6	ASSIST SOCIALE		5381	D	01/01/20 31/12/22
---	-------------------	--	------	---	-------------------

2021

## 1) ASSUNZIONI AI TEMPO INDETERMINATO

N.	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	CAP	Titolo di studio	Procedura	DESTINAZIONE	DEC.
1		DIR	1240	Laurea	Mobilità/ concorso pubblico	Ragioneria	01/06/2021
1		DIR	2170	Laurea	Mobilità/ concorso pubblico	LLPP	01/06/2021
1		DIR	480	Laurea	Mobilità/ concorso pubblico	Urbanistica	01/07/2021
1		DIR	2750	Laurea	Mobilità/ concorso pubblico	Polizia locale	01/07/2021
2	spec. amm.vo	D	480	Laurea	Mobilità/ concorso pubblico	staff 1 settore VI	01/12/2021
1	spec. tecnico	D	480	Laurea	Mobilità/ concorso pubblico	Urbanistica	01/12/2021
1	istruttore amm.vo	C	480	Diplom a	Mobilità/ concorso pubblico	Affari generali	01/12/2021
3	istruttore tecnico	C	480	Diplom a	Mobilità/ Concorso pubblico	Urbanistica/ LLPP	01/12/2021
2	istruttore contabile	C	1240	Diplom a	Mobilità / concorso pubblico	ragioneria	01/12/2021
1	istruttore amm.vo infor.matico	C	860	Diplom a	Mobilità/ concorso pubblico	CED	01/12/2021
2	operatori di P.L.	C	2750	diploma	mobilità/concorso	Polizia locale	01/12/2021

**2) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

1	DIRIGENTE Art.110 c.1 D.Lgs.267/00	4	1241	DIR	01/01/20 31/05/21
1	DIRIGENTE Art.110 c.1 D.Lgs.267/00	5	2175	DIR	01/01/20 31/05/21

**3) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – FONDO POVERTA' (eterofinanziate)**

6	ASSIST SOCIALE		5381	D
---	----------------	--	------	---

**2022****1) ASSUNZIONI AI TEMPO INDETERMINATO**

<b>N.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CAP.</b>	<b>CAT</b>	<b>Titolo di studio</b>	<b>procedura</b>	<b>DESTINAZIONE</b>	<b>DEC.</b>
6	Operatori di P.L.	2750	C	Diploma	Mobilità/ concorso	Polizia locale	

**2) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – FONDO POVERTA' (eterofinanziate)**

6	ASSIST SOCIALE	5381	D	Laurea	Mobilità/concorso pubblico		01/01/20 31/12/22
---	----------------	------	---	--------	-------------------------------	--	----------------------



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2020 / 102**

Ufficio Proponente: **1.1 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA.**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (1.1 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 13/07/2020

Il Responsabile di Settore  
dirigente personale F Basta

## Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere favorevole trattandosi di atto programmatico, subordinando la decorrenza economica delle assunzioni effettive alla verifica dei requisiti previsti dall'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in particolar modo della sostenibilità finanziaria della spesa e della compatibilità finanziaria alla luce degli effetti ancora non valutabili sulle finanze pubbliche della pandemia in corso e comunque nel limite di risorse liberate annualmente dalle cessazioni.

Data 13/07/2020

Responsabile del Servizio Finanziario  
Maricarmen Distante

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE

**f.to Dott.ssa Francesca BASTA**

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

**f.to Dott. Vittorio PISCITELLI**

**Dott.ssa Francesca Anna Maria CREA**

**f.to Dott. Alfonso Agostino SOLOPERTO**

---

## ATTESTAZIONE

La presente deliberazione:

1. è stata pubblicata all'Albo Pretorio sul sito Istituzionale del Comune in data \_\_\_\_\_ e dato avviso il \_\_\_\_\_ ai seguenti uffici per l'esecuzione:

Al Responsabile del Servizio

Al Dirigente del Settore

Al Dirigente di Ragioneria

---

2.  è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – comma 4°, del D.L.vo n. 267/2000;

è divenuta esecutiva il ..... per decorrenza del termine di cui all'art.134 – comma 3°, del D.L.vo n. 267/2000.

Dalla Residenza comunale \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

**f.to Dott.ssa Francesca BASTA**