

CITTA' DI POMPEI

T

PROVINCIA DI NAPOLI

BILANCIO DI PREVISIONE
2023 - 2025

*T. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 -
Deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 27.02.2023.*



CITTÀ DI POMPEI

(Città Metropolitana di Napoli)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n.	del
52	27/02/2023

OGGETTO: art. 91 D.Lgs. n. 267/00, art. 6 comma 2 D.Lgs. n. 165/2001 – Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025.

In data 27 febbraio 2023 alle ore 17.40 nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede il Sindaco Carmine Lo Sapio.

Assiste alla seduta il Segretario Generale Dott. Vittorio Martino

All'approvazione del presente provvedimento sono presenti:

		P	A
Sindaco	Carmine Lo Sapio	x	-
Assessore - Vicesindaco	Esposito Andreina	x	-
Assessore	Di Martino Raffaella	x	-
Assessore	Cascone Ciro	x	-
Assessore	Mazzetti Vincenzo	x	-
Assessore	Troianiello Michele	x	-

LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione;

Ritenuto che detta proposta sia meritevole di approvazione;

Acquisiti i prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare la proposta di deliberazione, così come formulata, che viene allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale e come se in questo dispositivo trascritta;
2. di demandare al Dirigente f.f. del I Settore Dott. Vittorio Martino tutti gli atti consequenziali per l'esecuzione e l'attuazione di quanto deliberato.
3. di dichiarare, previa votazione favorevole unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D. Lgs. 267/2000.

Letto confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Carmine Lo Sapio



Il Segretario Generale
Dott. Vittorio Martino

Con la firma del Segretario Generale si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: art. 91 D.Lgs. n. 267/00, art. 6 comma 2 D.Lgs n, 165/2001 - Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025.

Premesso che:

Gli enti locali sono tenuti, ai sensi dell'art. 91 del TUEL, 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'obbligo di programmazione in materia di assunzione di personale è, altresì, sancito dagli artt. 6 e 8 del D.Lgs. n. 165/2001.

Si dispone, infatti, che 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.

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 definite con decreto ministeriale ai sensi dell'articolo 6-ter.

Tali decreti, di natura non regolamentare, sono finalizzati a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Con Decreto dell'8 maggio 2018, pubblicato in GURI n. 173 il 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", ai cui sensi:

- il piano deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa, nel rispetto delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- costituisce, infatti, uno strumento imprescindibile di programmazione, per ogni amministrazione pubblica chiamata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Le linee guida hanno evidenziato che la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali sono il presupposto indispensabile per ottimizzare delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

La logica della sostituzione va superata con una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali, necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi al cittadino, anche attraverso le nuove tecnologie.

Nel Comune di Pompei, con la deliberazione della Giunta Comunale n.274/2022 la dotazione organica dell'Ente consiste in 118 posti coperti (escluso il Segretario Generale).

Tanto premesso, sono da evidenziare i limiti imposti dall'ordinamento vigente per le assunzioni di personale:

- a) l'ente deve avere dimostrato il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2022 (legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1 comma 475);
- b) ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557 quater, Legge 296/2006, occorre garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 90/14. Nell'Ente, nel triennio 2011-2013 il valore medio delle spese di personale è stato pari ad € 8.900.550,14 e per l'anno 2023 le spese di personale, come da previsioni di bilancio, si attestano su un importo pari a € 600.000,00 oltre oneri riflessi ed Irap.
- c) con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 09.02.2023 è stato adottato il Piano delle azioni positive per la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro, per il triennio 2023/2025, che costituisce, ai sensi dell'art. 48, comma. 1, del D.Lgs n. 198/2006, altra condizione per poter procedere alle assunzioni di personale;
- d) il Comune di Pompei non versa in situazioni di deficitarietà strutturale, come risulta dal Rendiconto della gestione 2021, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 28.04.2022, e dalle risultanze del Rendiconto della gestione 2022, in fase di predisposizione;
- e) si può, inoltre, procedere alle assunzioni, soltanto a bilancio di previsione, bilancio consolidato, rendiconto di gestione approvati e invio dei dati, relativi a questi documenti, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016, art. 9 comma 1 quinquies e ss.); si potrà prescindere dall'approvazione dei predetti strumenti contabili, ex art. 3 ter del D.L. n. 80/2021, per le assunzioni a tempo determinato necessarie a garantire il Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;
- f) altra condizione imposta dall'ordinamento, ai fini assunzionali, è la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenze del personale, secondo il disposto dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001, così come modificato dalla L.183/2011. A tanto questa Amministrazione ha adempiuto con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 09.02.2023, dando atto che non si rinvengono condizioni di soprannumero o eccedenza;
- g) l'Ente ha, infine, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 27, del D.L. n. 66/2014.

A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione le sanzioni in caso di mancato rispetto del saldo di competenza e il mancato utilizzo degli spazi finanziari acquisiti in corso d'anno (cessano infatti di avere efficacia i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 465 a 49.3. 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123).

L'art. 33 comma 2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, ha introdotto una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con la previsione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con il Decreto del 17 marzo 2020, avente ad oggetto "Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", si dispone la normativa di dettaglio in merito alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, ed in particolare:

- a) all'art. 1 viene definita come decorrenza delle nuove regole la data del 20 aprile 2020;
- b) all'art. 3 vengono suddivisi i comuni in fasce demografiche;
- c) all'art. 4 vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica;

Il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato - da ultimo CdC Campania del 111 del 27.7.2020).

La Circolare esplicativa, emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno, chiarisce che le voci da considerare sono quelle relative al Titolo I, II e III delle Entrate Correnti (al netto dell'FCDE) e le Spese di personale da considerare, sono quelle relative ai redditi da lavoro dipendente e altre forme di lavoro flessibile.

Per il calcolo del valore soglia, ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025, sono stati presi in considerazione, con il supporto degli Uffici Finanziari, i rendiconti approvati riferiti agli anni 2019, 2020 e 2021. Per le spese di personale è stato preso in considerazione il rendiconto 2021 e per il FCDE il bilancio di previsione 2021. Le spese di personale nell'anno 2021 ammontano a € 5.454.097,19.

Prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali, è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde, per il Comune di Pompei, al valore indicato per i comuni da 10000 a 59.999 abitanti nella percentuale del 27%.

Preso atto, quindi, che il Comune di Pompei si trova al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, come da tabella allegata, redatta in collaborazione con gli Uffici Finanziari, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: *"a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che Si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia"*.

Tale potenzialità espansiva della spesa dovrà essere attuata progressivamente, secondo incrementi annuali indicati nella tabella di cui all'articolo 5 del decreto attuativo. Fino al 31 dicembre 2024, i comuni "virtuosi" possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 del Decreto, sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

La Circolare esplicativa chiarisce che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base «spesa di personale 2018», per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima, ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento.

Per il Comune di Pompei la soglia, per l'anno 2023 è costituita dal 21% delle spese di personale anno 2018, pari a € 1.285,993,90.

L'ente, in applicazione della nuova normativa, ha capacità assunzionali come da tabella in allegato, collocandosi tra i comuni con percentuale inferiore al valore soglia (ente virtuoso) in grado di sfruttare tutta la capacità assunzionale data dal DPCM.

Le amministrazioni pubbliche devono inoltre coordinare le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 (aziende speciali e istituzioni.) e all'articolo 19, comma 5, del D.Lgs n. 175 del 2016 (società controllate) al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti.

Ai sensi dell'art. 1, con una 14 ter, del D.L. 80/2021, l'esperimento della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, propedeutico alle procedure concorsuali, non è più obbligatorio fino al 31.12.2024.

Occorre dare atto che sono in corso le seguenti procedure anno

2022:

➤ Mediante Concorsi pubblici per:

- n. 2 Istruttori amministrativi, cat. C;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, cat D;
- n. 8 Istruttori di vigilanza, cat. C.

➤ Mediante stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma D.lgs. 75/2017

- n.1 Istruttore direttivo Assistente sociale Cat. DI.

Per quanto attiene alle spese di personale finanziate con appositi fondi, il D.L. n104/2020 (convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia") all'art. 57, comma 3 septies dispone che "a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento".

Per quanto attiene al lavoro flessibile, l'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 come convertito in L. 122/2010, pone limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro (personale a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative e convenzioni), nella misura del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ma si stabilisce altresì che tali limitazioni non si applicano agli Enti che siano in regola con gli obblighi normativi di contenimento della spesa del personale di cui ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006.

I Comuni sottoposti al patto di stabilità interno, che hanno garantito la costante riduzione della spesa per il personale e gli Enti di minori dimensioni esclusi dal patto di stabilità che abbiano contenuto tale spesa al di sotto di quella risultante nel 2008, non sono più soggetti, dunque, all'obbligo di rispettare, per le

assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione-lavoro e altri rapporti formativi, di somministrazione e lavoro accessorio, il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009. Occorre, però, non superare il limite dell'importo sostenuto nel 2009 per le suddette spese. La Corte dei Conti Sezione Autonomie, con la Delibera. n. 2/2015 ha, invero, chiarito che "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28".

Con la già citata deliberazione n. 78/2018, la magistratura contabile campana ha sancito che, con riferimento agli importi disponibili per il lavoro "flessibile", "ragioni di logica inducono a sostenere che se le assunzioni ex art. 110 sono divenute ormai totalmente svincolate dai limiti di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (...) le stesse devono essere escluse dalla base di calcolo, La modifica normativa, si prosegue, ha influito sia sulle nuove assunzioni (flessibili) "che sui parametri di riferimento delle stesse". Di conseguenza, il limite del 2009 viene determinato, al netto degli importi per gli incarichi ex art 110 TUEL, 129.947,95.

Resta inteso che i limiti per il lavoro flessibile vanno coordinati con gli spazi assunzionali di cui al DM 17 marzo 2020, incidendo sul valore del numeratore del rapporto spese di personale/entrate correnti.

È necessario, infine, richiamare altresì l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 27 dicembre 1997, n. 449 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

La proposta di deliberazione in oggetto è stata consegnata ai Revisori dell'Ente, per l'acquisizione del parere.

Infine si dà atto che, la proposta in oggetto è stata trasmessa alle organizzazioni sindacali, per la dovuta informativa, ai sensi dell'art. 6, D. Lgs 165/01, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che così recita: "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, collima. 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".

Il Funzionario Amministrativo

Dott.ssa Carla Di Martino



IL DIRIGENTE E IL SINDACO

- Letta e condivisa la relazione istruttoria;
- vista deliberazione della Giunta Comunale n.274/2022 di riassetto della dotazione organica
- lette:
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 09.02. 2023 di approvazione del "Piano delle azioni positive 2023-2025";

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 09.02.2023, sull'insussistenza di personale in eccedenza o sovranumerario.
- dato atto che, secondo anche quanto indicato dal novellato art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve rispondere all'esigenza di "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter";
- lette le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani, dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con Decreto ministeriale dell'8 maggio 2018;
- dato atto, come da prospetto allegato, che le somme disponibili per le assunzioni di personale nell'anno 2023 sono pari a 705.807,82 al netto degli oneri riflessi;
- dato atto, altresì, come risulta dal prospetto allegato, che prudenzialmente sono stati stanziati per le assunzioni di personale nel 2023, al competente capitolo 328 del bilancio di previsione € 600.000,00 da cui vanno aggiunti € 564.000,00 relativi a procedure concorsuali bandite del 2022 e tuttora in corso;
- precisato che, pertanto, le somme effettivamente disponibili per nuove assunzioni di personale nell'anno 2023 sono pari a 1.164.000,00 come risulta dal prospetto allegato elaborato dagli uffici finanziari;
- precisato che sono state verificate con i Dirigenti dell'Ente, ai sensi del combinato disposto dall'art. 5 comma 2 e dell'art. 6 comma 4 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., le esigenze dei Settori, tenendo conto dei limiti imposti dalle leggi in materia di contenimento delle spese di personale;
- ritenuto di poter procedere all'utilizzo degli spazi assunzionali;
- ritenuto di dover procedere con la definizione delle procedure concorsuale in corso;
- considerata la volontà dell'Amministrazione di revocare la procedura concorsuale di selezione del Dirigente del Settore Servizi Finanziari mediante incarico a tempo determinato ex. art. 110.

PROPONGONO ALLA GIUNTA

- I. Di approvare la seguente programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2023-2025 per la copertura di:

ANNO 2023

- Mediante scorrimento di graduatorie propria
 - - n.2 Istruttori contabili cat. C.
- Mediante concorso pubblico (come da PTFP 2022 Delibera n.276 del 28/12/2022):
 - - n.1 Dirigente Settore Urbanistica ed Edilizia Privata
 - - n.2 Collaboratori tecnici (autisti), cat. B3
- Mediante eventuale graduatoria propria (se disponibile) o, in subordine, mediante concorso pubblico
 - n.10 Istruttori Amministrativi, Cat. C.

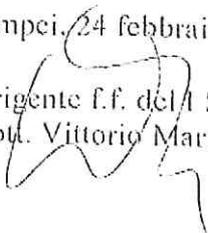
2. Di dare atto che verranno avviate le procedure necessarie (ex art. 34 bis D.Lgs n.165/2001) per le assunzioni programmate per il 2023, precisando che fino al 31 dicembre 2024 è stato sospeso l'obbligo del preventivo ricorso alla procedura ex art. 30 D.Lgs. citato.
3. Di revocare la procedura concorsuale per l'assunzione a tempo determinato ex. art. 110 Tuel di 1 Dirigente del Settore Servizi Finanziari.
4. Di dare atto che, in virtù dell'accordo con il Coordinamento Istituzionale di Ambito N.32, saranno destinate € 15.549,54 (corrispondenti al 15% della retribuzione di n.2 Sociologi cat.D e n.1 Informatico Cat.C), le cui risorse ineriscono alla capacità assunzionale dell'Amministrazione, per le procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art.20 comma 3 del D.Lgs.75/2017, quale quota di compartecipazione alla spesa del personale dei comuni facente parte dell'Ambito n.32.

Di dare atto che restano in corso le procedure concorsuali per la copertura di

- Mediante Concorsi pubblici per:
 - n. 2 Istruttori amministrativi, cat. C;
 - n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, cat D;
 - n. 8 Istruttori di vigilanza, cat. C.
- Mediante stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma D.lgs. 75/2017
 - n.1 "Istruttore direttivo Assistente sociale Cat. DI.
- 5. Di disporre, in ogni caso, che nella fase di avvio del procedimento assunzionale siano puntualmente verificati i limiti imposti dalle disposizioni inerenti le spese di personale.
- 6. Di riservarsi l'aggiornamento e/o la modifica della presente programmazione del fabbisogno di personale.
- 7. Di dare atto che per sopravvenute esigenze si potrà fare ricorso a ulteriori forme di lavoro flessibile, anche ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000, nei limiti degli spazi assunzionali di cui al DM 17 marzo 2020 e nel rispetto dei principi contabili e delle altre disposizioni normative in materia.
- 8. Di comunicare il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta giorni dall'adozione, ai sensi dell'art.6 ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001;
- 9. Di dare corso alla pubblicazione del presente atto sul sito web del Comune di Pompei, nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi del D.Lgs n. 33/2013;
- 10. Di dichiarare la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del Tuel, stante l'urgenza.

Pompei, 24 febbraio 2023

Dirigente f.f. del I Settore
Dot. Vittorio Martino



Il Sindaco
Carmine Lo Sapio



Comune di	Pompei
Popolazione (al 31/12/2021)	24.098

ENTRATE CORRENTI			TOTALE
2019	2020	2021	
26.334.510,55	26.242.912,09	29.694.037,03	82.271.459,67

MEDIA 27.423.819,89

Media Entrate correnti	27.423.819,89
FCDE - Bilancio 2021	3.690.764,42
Denominatore	23.733.055,47

Spesa del personale - 2021 compreso oneri riflessi al netto del irap	5.454.097,19
Numeratore	5.454.097,19

PERCENTUALE VALORE SOGLIA 22,98

5.454.097,19 27% 22,98 6.408.208,19 - 954.111,00

CONTRIBUTI CARICO ENTI (26,68)

IRAP 8,5

188.309,52
59.993,66
248.303,18

954.111,00 -248.303,18 705.807,82

ASSUNZIONI-2023

N.	TIPO CONTRATTO	CATEGORIA	IMPONIBILE MENSILE+TREDICEIMA	TOTALE SINGOLO	TOTALE PER POSTI
2	Tempo pieno e indeterminato istruttori contabile	C	€ 1.986,75	€ 23.841,04	€ 47.682,08
2	Tempo pieno e indeterminato collaboratore tecnico	B3	€ 1.863,25	€ 22.359,00	€ 44.718,00
12	Tempo pieno e indeterminato istruttori amministrativi	C	€ 1.986,75	€ 23.841,04	€ 286.092,48
1	Tempo pieno e indeterminato istruttore direttivo tecnico	D	€ 2.157,93	€ 25.895,22	€ 25.895,22
8	Tempo pieno e indeterminato istruttore di vigilanza	C	€ 1.986,75	€ 23.841,04	€ 190.728,32
	TOTALE		€ 9.981,43	€ 119.777,34	€ 595.116,10

1	DIRIGENTE SETTORE URBANISTICA GIA' CONSIDERATO NELLA SPESA DEL PERSONALE	€ 46.100,00 oltre oneri
---	--	-------------------------

STANZIAMENTO BILANCIO 2023 CAPITOLO 328	€ 600.000,00
IMPORTI CONCORSI 2022	€ 564.000,00
IMPORTO MASSIMO CERTIFICATO PER NUOVE ASSUNZIONI 2023	€ 1.164.000,00

IMPORTO MASSIMO PER LE ASSUNZIONI COME DA PROSPETTO VALORE SOGLIA € 705.807,82 IN VIA PRUDENZIALE € 600.000,00



**CITTÀ DI
POMPEI**
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ

Visto il rendiconto anno 2021 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 36 del 06.06.2022 dove è stato accertato un risultato di Amministrazione pari ad € 21.266.709,94, così suddiviso:

parte accantonata	€ 24.051.425,02
parte vincolata	€ 2.359.774,89
parte destinata agli investimenti	€ 206.348,65
Totale	-€ 5.350.838,62

Visto il bilancio di previsione 2022-2024 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 18 del 20.04.2022, e le successivamente variazioni.

L'Ente ha provveduto con deliberazioni di consiglio comunale n.47 del 30.07.2022 ad effettuare le verifiche contabili dove è stato accertato il permanere degli equilibri generali di bilancio 2022-2024, sia di competenza che di cassa e la corretta applicazione di tutti gli altri equilibri finanziari, economici e patrimoniali ai sensi dell'art. 193 TUEL.

Il bilancio di previsione 2023-2025 è stato completato evidenziando un pareggio come dettato dall'art. 162, comma 6 TUEL e non presenta elementi di criticità specifiche e situazioni di potenziale disequilibrio come previsto dagli indicatori di bilancio previsti dall'art. 118/ Bis legge 118/2011.

Inoltre, il comune di Pompei non risulta deficitario come si evince dai parametri obiettivi approvati nell'ultimo consuntivo 2021.

Vista la media delle spese del personale sostenute dall'Ente nel triennio precedente alla funzione (2011-2013) pari ad € 8.900.550,14, la quale corrisponde alla spesa potenziale massima, ai sensi del D.M. 8.2.2018.

Viste le cessazioni di personale intervenute negli anni 2014-2022 e di seguito elencate quelle che si manifesteranno nel corso del triennio 2023-2025:

Anno 2023:

❖ **Dimissioni Volontarie**

- Istruttore direttivo amministrativo cat D.1
- Istruttore contabile cat. C1
- Istruttore amministrativo cat. C1

❖ **Collocati a riposo d'Ufficio**

- esecutore amministrativo cat. B6 dal 01.02.2023;

- istruttore direttivo cat. D2 dal 01.05.2023;
- esecutore amministrativo cat. B6 dal 01.11.2023;

Collocati a riposo d'Ufficio anno 2024:

- Istruttore Direttivo Contabile cat. D3 dal 01.02.2024;
- collaboratore amministrativo cat. B8 dal 01.04.2024;
- Istruttore di Vigilanza cat. C6 dal 01.08.2024;
- Istruttore Direttivo Contabile cat. D3 dal 01.08.2024;

Collocati a riposo d'Ufficio anno 2025

- Istruttore di Vigilanza C5 dal 01.06.2025
- Operatore A6 dal 01.06.2025
- Istruttore Direttivo D2 dal 01.11.2025
- Operatore A5 dal 01.11.2025

Ai sensi dell'art. 5 del D.P.C.M. del 17.3.2020, l'Ente ha la possibilità di aumentare, limitatamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, le proprie spese di personale rispetto a quelle registrate nell'anno 2018 a consuntivo, in misura non superiore al:

- Anno 2023 € 7.409.774,41, cioè il 21% della spesa registrata nell'anno 2018 (€ 6.123.780,51)
- Anno 2024 € 7.471.012,22, cioè il 22% della spesa registrata nell'anno 2018 (€6.123.780,51)

Accertato che la proposta di deliberazione del Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 prevede nel corso dell'anno 2023 assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno per un totale di € 595.116,10 come riportato nel prospetto allegato;

pertanto l'Ente ha calcolato il valore soglia, come previsto dall'art. 33 comma 2 del D.lg. 34/2019 convertito in legge 58/2019, attestando la percentuale soglia del 22,98 che si colloca al di sotto del 27% individuato dalle fasce demografiche, corrispondente alla somma di € 954.111,00 (comprensivo di oneri ed IRAP)

La somma già inserita nel bilancio di previsione 2023/2025 comprensiva della maggiore spesa di personale derivante dal piano del fabbisogno 2022-2024 pari ad €564.000,00 ammonta in via prudenziale ad euro 1.164.000,00e quindi si rispetta il limite di incremento delle spese di cui all'art. 5 comma 1 del D.P.C.M. del 17.2.2020 attestato ad € 6.016.833,08 al netto del PNRR da stanziamenti di bilancio.

Rilevato inoltre che l'Ente riscontra un rapporto di spese personale/ entrate correnti (ultimo rendiconto approvato anno 2021) del 19,57%, inferiore al valore soglia indicato dall'art. 4 comma 1 del D.M. 17.3.2020 che per la fascia demografica di appartenenza è pari al 27% e che la maggiore spesa di personale non comporta il superamento di tale valore percentuale soglia limite.

Verificato, inoltre, che il Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 comprende una spesa per proroghe di contratti/incarichi a tempo determinato e che:

- 1) La spesa per la proroga dell'incarico ex art. 110 comma I D.lgs. 267/2000 è esclusa dal limite di cui al comma 28 art. 9 D.lg. 78/2010;
- 2) La proroga di due dipendenti più una nuova assunzione a tempo determinato/ flessibile ex art. 90 D.lgs. 267/2000 limite 100% della spesa a tempo determinato/ flessibile 2009 D.lg. 78/2010 pari ad € 129.947,95 mentre la spesa per l'anno 2023 ammonta ad € 90.000,00.

Con la deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 09.2.2023 è stata approvata la ricognizione annuale di eccedenze e soprannumero del personale anno 2023; i dirigenti dell'Ente hanno attestato, come da certificazione allegata alla stessa, che non risultano sussistere nei propri settori tali situazioni.

Di seguito viene riportato il piano degli indicatori di bilancio 2023-2025, aggiornato alla situazione attuale del bilancio con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

TIPOLOGIA 01 INDICATORE (tabella da riportare nell'asseverazione)	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale debito) / entrate correnti)	27,78	28,65	28,35
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	26,97	28,62	28,61
INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO ED INCENTIVANTE RISPETTO AL TOTALE SPESA CORRENTE (Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro)	10,93	10,68	10,68
INCIDENZA SPESA PERSONALE FORME CONTRATTO FLESSIBILE (indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile))	1,57	0,44	0,44
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (popolazione al 1° gennaio anno di riferimento)	258,81	264,99	264,99
VERIFICARE IL RAPPORTO TRA NUMERO DIPENDENTI E POPOLAZIONE	204	190	180

Il sottoscritto Salvatore Petirro, dirigente del Servizio Finanziario

ATTESTA

l'asseverazione degli equilibri pluriennali di bilancio, come previsto dal D.lgs.34/2019 art. 33.

Pompei, 24.02.2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Il Dirigente del III Settore
Dr. Salvatore Petirro





CITTÀ DI
POMPEI
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE
AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
- PTFP - 2023-2025**

VERBALE N. 34 del 27.02.2023

Art. 91 D. Lgs n. 267/2000 – art. 6 comma 2 D. LGS n. 165/2001 - Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025.

Il giorno 27 febbraio dell'anno 2023, alle ore 13:00, presso lo studio del Presidente Dott. Angelo Pagano in Sant'Arsenio alla Via Annunziata n. 115, in video conferenza con gli altri componenti, si è riunito il collegio dei revisori dei conti, nelle persone di:

- Dott. Angelo Pagano – PRESIDENTE;
- Dott.ssa Angela Lusi – COMPONENTE;
- Dott. Giuseppe Serpico – COMPONENTE,

nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 48 del 30/07/2022.

Preliminarmente i componenti prendono atto che il collegio si è riunito in video conferenza, con base presso lo studio del Presidente del Collegio dei Revisori Dott. Angelo Pagano, allo scopo esaminare la richiesta di parere relativo all'art. 91 D. Lgs n. 267/2000 – art. 6 comma 2 D. Lgs n. 165/2001 - Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

visti:

- *l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;*
- *l'art. 91, D.lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";*
- *l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "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 definite con Decreto ministeriale ai sensi dell'art. 6-ter."*
- *l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";*
- *l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;*

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- *il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";*
- *l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;*
- *le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;*

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico*

dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I già menzionati 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 già menzionate entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del già menzionato valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal già menzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “Art. 91 D. Lgs n. 267/00, art. 6 comma 2 D. Lgs n. 165/2001 – Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025”;

preso atto che l'Ente:

- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle allegata nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;
- non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs n. 267/2000;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Pompei si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 50.000) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 24.098;
 - il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato (2021) si attesta al 22,98%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... “La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani, che vengono resi tempestivamente disponibili, al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione 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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "ART. 91 D. LGS N. 26700, ART. 6 COMMA 2 D.LGS N. 165/2001 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025".

L'Organo di Revisione

DOTT. ANGELO PAGANO – PRESIDENTE

DOTT.SSA ANGELA LUSI – COMPONENTE

DOTT. GIUSEPPE SERPICO – COMPONENTE

Firmato digitalmente da:

Angelo Pagano

Data: 27/02/2023 13:18:11

Firmato digitalmente da: Angela Lusi

Data: 27/02/2023 13:51:11

Firmato digitalmente da: Giuseppe Serpico
Data: 27/02/2023 15:36:58

OGGETTO: art. 91 D.Lgs. n. 267/00, art. 6 comma 2 D.Lgs n, 165/2001 - Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025.

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA (Art. 49 - comma 1 - TUEL)
SETTORE PROPONENTE:

si esprime parere FAVOREVOLE

si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo:

IL DIRIGENTE F.F. DEL I SETTORE
Dr. Vittorio Martino

Li 24/2/2023

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE (Art. 49 - comma 1 - TUEL)
SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI

si esprime parere FAVOREVOLE

si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo:

atto estraneo al parere contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico, finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

IL DIRIGENTE DEL III SETTORE
Dr. Salvatore Petirro

Li 24/2/2023

ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA
SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI

Bilancio: _____ Missione: _____ Cap. PEG n. _____
Programma: _____
Titolo: _____

Esercizio finanziario: _____

Prenotazione impegno di spesa n. _____ per € _____

Assunzione impegno di spesa
(153 comma 5 del TUEL e d.lgs. n. 118/2011 - Principio contabile n. 16) n. _____ per € _____

si attesta che esiste la copertura finanziaria al capitolo indicato

atto estraneo alla copertura finanziaria _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Il Dirigente del III Settore
Dr. Salvatore Petirro

Li 24/02/2023