



PROVINCIA DI MATERA

COPIA

DECRETO PRESIDENZIALE N. 216 DEL 21-12-2022

OGGETTO PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2022/2024 E PIANO ANNUALE 2022.

PROPONENTE AREA I

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventuno** del mese di **dicembre**, il **Presidente Avv. Piero Marrese**, con i poteri allo stesso conferiti dalle disposizioni di cui alla Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i., adotta il presente decreto in ordine all'argomento in oggetto.

Relazione del Dirigente dell'Area 1^

Visti:

- l'art.39 della legge n.449/1997 che al comma 1 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68;
- l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'art.19, comma 8 della Legge 448/2001 il quale prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art.3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art.6 del D.lgs. n.165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 che disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, della consistenza della dotazione organica del personale in servizio nonché della relativa spesa;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dalla sopra citata disciplina legislativa, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve

determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Visto il D.M. 08/05/2018 con cui sono state approvate le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate ai sensi dell’art 6 ter del D.lgs. n. 165/2001, che prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, richiedendo una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici;

Rilevato che:

- le suddette linee di indirizzo devono orientare le P.A. per la predisposizione del PTFP e prevedono che lo stesso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria, con le priorità strategiche dell’ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.
- il piano di fabbisogno del personale si sviluppa in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente e la sua definizione richiede approfondimenti e verifiche preventive anche in relazione alle proposte e segnalazioni della Dirigenza, come stabilito dall’art. 16, comma 1 lett. a-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che

- l’art.1, comma n. 557, della legge 296/2006, per come modificato dai D.L. n. 14 e 50/2017 e s.m.i. dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica assicurino la riduzione delle spese di personale;
- l’art. 1 comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto ed il comma 557-quater stabilisce che gli enti devono assicurare, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Considerato che

- l’art. 1, commi da 844 a 847, della Legge n.205/2017 (Legge di bilancio 2018), così come modificato dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018, ha previsto il ripristino delle facoltà assunzionali delle Province;
- con atto provinciale n.13 del 15.11.2018, è stato approvato il “Piano di riassetto organizzativo dell’Ente, ai sensi dell’art. 1, comma 844, della L. n. 205/2017”;
- il D.L. n.162/2019 (convertito dalla legge n. 8/2020) introduce una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali delle Province prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l’introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- l’art.33 del d.lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art.16 della L. n.183/2011, che ha introdotto l’obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

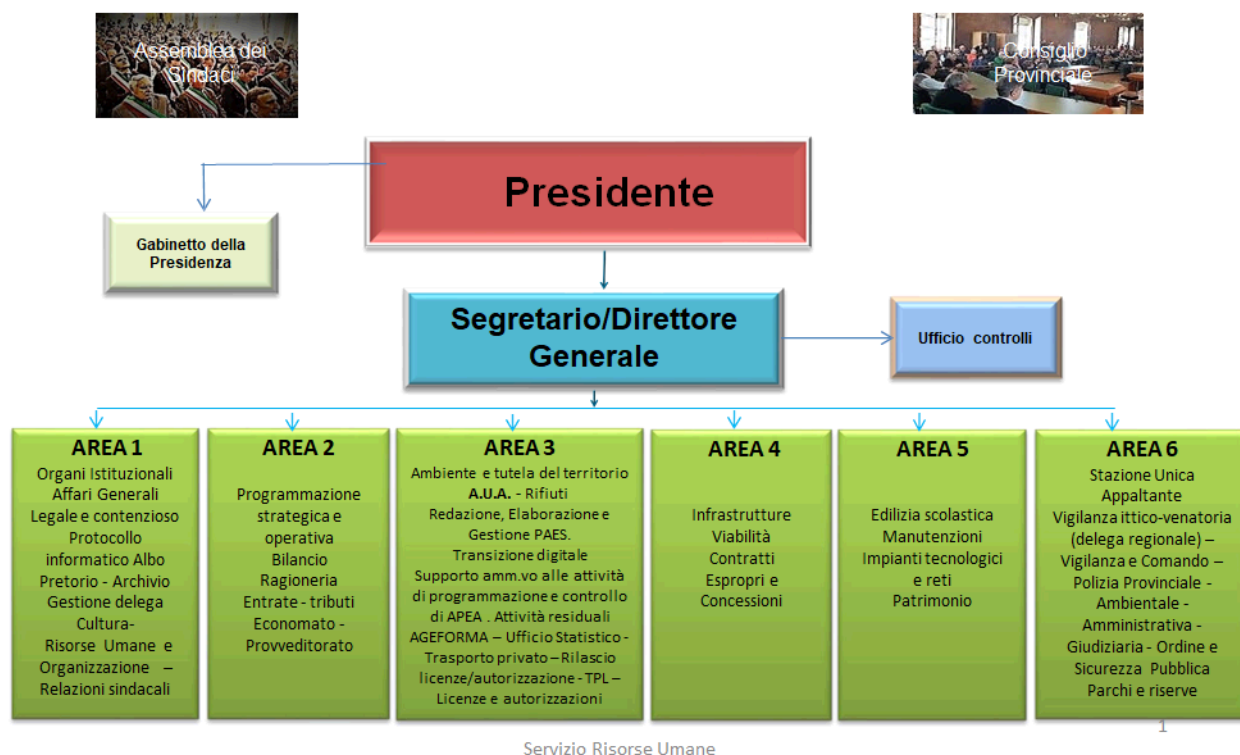
Ritenuto, necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata, la consistenza di personale presente nell’organizzazione dell’Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini,

e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., come da dichiarazioni dei dirigenti agli atti dell'Ente

Preso atto dell'attuale macrostruttura approvata con decreto presidenziale n. 172 del 27/09/2022 caratterizzata dalla struttura della Segreteria Generale e Direzione Generale, da 6 strutture (Aree) apicali di livello dirigenziale e da n.11 Servizi gestiti da Funzionari di Posizioni Organizzative

ORGANIGRAMMA



Atteso che

- l'art.33 del D.L. n.34/2019 comma 1-bis e comma 1-ter, ed il conseguente decreto interministeriale dell'11 gennaio 2022 hanno introdotto un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale delle Province basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;
- il Decreto 11 gennaio 2022 ha, altresì, individuato di valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane attuativo delle disposizioni stesse”;
- l'art.6, comma 5 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), documento unico di programmazione e governance che, con l'obiettivo principale di semplificare le procedure di programmazione nelle PA, per garantire trasparenza, maggiore efficienza, efficacia e servizi migliori, andrà a sostituire tutti i programmi che finora le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui il piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art.6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- l'art.8 comma 3 del D.M. 24 giugno 2022 ha prorogato al 31 dicembre 2022 il termine per l'adozione del PIAO in sede di prima applicazione.

Preso atto che il nuovo documento di programmazione (PIAO) assorbirà gli attuali atti di pianificazione relativi alla performance, alle azioni positive, alla prevenzione della corruzione, al lavoro agile, ai fabbisogni di personale, piano di formazione, nonché il piano esecutivo di gestione.

Tenuto conto:

- che il nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali per le Province prevede il superamento del criterio del turn-over (capacità assunzionale determinata esclusivamente sulla base delle risorse finanziarie che si liberano a causa delle cessazioni di personale) e l'introduzione del criterio della cd. sostenibilità finanziaria della spesa di personale (capacità assunzionale determinata in base al rapporto tra spesa di personale e entrate correnti) che, a differenza del sistema previgente in materia di turn-over, non porta alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa.
- che il D.M. 11 gennaio 2022 avente ad oggetto: "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane", con decorrenza dal 1° gennaio 2022, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, e tale spesa non incide sui limiti di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 296/2006;

Dato atto che la Provincia di Matera rientra tra gli enti con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto del valore soglia, pari quest'ultimo al 20,8% (in base alla relativa fascia demografica, corrispondente alla fascia con meno di 250.000 abitanti);

Visto l'allegato prospetto con il quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi del D.M. 11 gennaio 2022, da cui risulta che il rapporto tra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2021) al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato è pari a **15,33%** per cui l'ente si colloca al di sotto del valore soglia previsto dall'art. 4 comma 1 del citato decreto;

Considerato che

- a decorrere dal 1 gennaio 2022, "in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al **22%** nel 2022, al **24%** nel 2023 e al **25%** nel 2024, 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 e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1.
- nell'anno 2021 l'ente ha rispettato il vincolo della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2022 e per gli anni successivi;

Dato atto che:

- in aderenza alle previsioni dell'ultimo rendiconto approvato alla data odierna (2021) si procede alla programmazione del piano di fabbisogno, fermo restando il rispetto del contenimento della spesa di personale e della previsione delle assunzioni secondo il principio di effettiva sostenibilità finanziaria.
- Le previsioni del presente piano:
 - sono improntate ai principi di prudenza, proporzionalità e adeguatezza con utilizzo parziale della capacità assunzionale nell'ottica di una concreta ed effettiva sostenibilità finanziaria.
 - sono improntate sulla necessità di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, per cui, ai sensi dell'articolo 52 del DLgs n. 165/2001 e s.m.i.,

è fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;

- non superano l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato per la Provincia di Matera quale ente virtuoso e consentono di rimanere al di sotto della percentuale massima di incremento spesa di personale e, soprattutto, al di sotto del valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari al 20,08%;

Rilevato che:

- il personale a tempo indeterminato della Provincia di Matera ha subito, a seguito del processo di riordino delle funzioni provinciali previsto dalla Legge n.56/2014 e dalla conseguente Legge n.190/2014, una drastica riduzione numerica come di seguito rappresentata

| | Personale in servizio alla data del 08/04/2014 | Personale in servizio alla data del 30/11/2022 | differenza unità |
|------------|--|--|------------------|
| Dirigenti | 5 | 2 | -3 |
| Dipendenti | 328 | 100 | -228 |
| Totale | ----- | ----- | ----- |

- tali misure hanno profondamente inciso sulla capacità degli enti di rispondere efficacemente alle esigenze tecnico-amministrative determinate dalle funzioni fondamentali che sono chiamati a svolgere.
- la riduzione del personale, in forza del processo di ricollocazione previsto dagli art.1, commi 421 e seg. della Legge n.190/2014, è stata determinata da prepensionamenti del personale avvenuti nel biennio 2015-2016, da processi di mobilità volontaria esterna ex art.30 D.Lgs. n.165/2001 di dipendenti, dal trasferimento parziale di alcune funzioni alla Regione Basilicata;

Richiamato l'art.1, commi 85 e ss., della Legge n. 56/2014 che ha individuato le seguenti funzioni fondamentali per le Province:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia può, altresì, d'intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

Ad oggi, la consistenza numerica del personale in servizio presso l'Ente risulta come segue:

| Cat D | unità n. | Cat. C | unità n. | Cat.B | unità n. | Cat.A | unità n. | TOT. |
|---|-----------|--------------------------|-----------|-------|-----------|-------|----------|------------|
| D1 | 2 | C1 | 12 | B1 | 3 | A1 | - | 17 |
| D2 | 3 | C2 | 8 | B2 | 8 | A2 | - | 19 |
| D3 | 3 | C3 | 5 | B3 | 8 | A3 | - | 16 |
| D4 | 2 | C4 | 5 | B4 | 1 | A4 | - | 8 |
| D5 | 4 | C5 | 8 | B5 | 1 | A5 | 1 | 14 |
| D6 | 1 | C6 | 11 | B6 | 2 | A6 | 1 | 15 |
| D7 | 4 | | | B7 | 3 | | | 7 |
| | | | | B8 | 4 | | | 4 |
| TOTALE | 19 | | 49 | | 30 | | 2 | 100 |
| Dir. | 2 | | | | | | | 2 |
| Dir. T.D. Part time 50% art.110 c. 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Totale Dir. | 3 | Totale dipendenti | | | | | | 103 |

Il personale in servizio sulle funzioni fondamentali suddiviso per area è così rappresentato:

| Area 1 - Organi Istituzionali Affari Generali Legale e contenzioso Protocollo informatico Albo Pretorio - Archivio Gestione delega Cultura- Risorse Umane e Organizzazione – Relazioni sindacali | | | |
|---|------------------------------------|-----------|------|
| N. | PROFILO PROFESSIONALE | F.T./P.T. | Ctg. |
| 1 | Funzionario | F.T. | D7 |
| 1 | Spec. Attività amm.ve | F.T. | D3 |
| 1 | Spec. Attività amm.ve | F.T. | D2 |
| 1 | Istruttore Ragioniere | F.T. | C6 |
| 1 | Istruttore Ragioniere | F.T. | C5 |
| 1 | Istruttore amministrativo | F.T. | C4 |
| 2 | Istruttore amministrativo | F.T. | C3 |
| 2 | Istruttore amministrativo | F.T. | C2 |
| 2 | Collaboratore Amministrativo | F.T. | C1 |
| 1 | Collaboratore Amministrativo spec. | F.T. | B7 |
| 1 | Collaboratore tecnico spec. | F.T. | B6 |
| 1 | Collaboratore tecnico | F.T. | B6 |
| 2 | Collaboratore amministrativo | F.T. | B3 |
| 1 | Collaboratore amministrativo | P.T. | B3 |
| 2 | Collaboratore amministrativo | F.T. | B2 |
| 2 | Collaboratore amministrativo | P.T. | B1 |
| 1 | Addetto servizi ausiliari | F.T. | A5 |
| Tot. | 23 unità di personale | | |

| Area 2 - Programmazione strategica e operativa Bilancio Ragioneria Entrate - tributi Economato - Provveditorato | | | |
|--|-------------------------------------|------|----|
| 1 | Spec. Ragioniere | F.T. | D4 |
| 1 | Spec. Attività amm.ve | F.T. | D3 |
| 1 | Specialista Ragioniere | F.T. | D2 |
| 1 | Spec. Attività amm.ve | F.T. | D1 |
| 2 | Istruttore Ragioniere | F.T. | C6 |
| 1 | Istruttore amministrativo | F.T. | C3 |
| 2 | Istruttore amministrativo | F.T. | C2 |
| 1 | Istruttore Ragioniere | F.T. | C1 |
| 1 | Istruttore Amministrativo/contabile | F.T. | C1 |
| 1 | Collaboratore Amministrativo | F.T. | B3 |
| Tot. 12 unità di personale | | | |

| Area 3 - Ambiente e tutela del territorio - A.U.A. - Rifiuti Redazione, Elaborazione e Gestione PAES. - Transizione digitale - Supporto amm.vo alle attività di programmazione e controllo di APEA . Attività residuali AGEFORMA – Ufficio Statistico - Trasporto privato – Rilascio licenze/autorizzazione - TPL – Licenze e autorizzazioni | | | |
|---|--------------------------------|------|----|
| 1 | Specialista Tecnico | F.T. | D3 |
| 1 | Vigilanza ambientale | F.T. | C5 |
| 2 | Vigilanza ambientale | F.T. | C4 |
| 1 | Responsabile impianti e manut. | F.T. | C2 |
| 1 | Istruttore Amministrativo | F.T. | C1 |
| Tot. 6 unità di personale | | | |

| Area 4 - Infrastrutture Viabilità Contratti Espropri e Concessioni | | | |
|---|-------------------------------------|------|----|
| 2 | Ingegnere | F.T. | D7 |
| 2 | Spec. Geometra | F.T. | D5 |
| 1 | Specialista Tecnico | F.T. | D2 |
| 1 | Istruttore Direttivo Tecnico | F.T. | D1 |
| 2 | Agente Capo Zona | F.T. | C6 |
| 1 | Istruttore amministrativo | F.T. | C6 |
| 3 | Agente Capo Zona | F.T. | C5 |
| 1 | Agente Capo Zona | F.T. | C4 |
| 1 | Istruttore amministrativo | F.T. | C3 |
| 1 | Istruttore Ragioniere | P.T. | C2 |
| 1 | Istruttore Tecnico | P.T. | C1 |
| 1 | Istruttore Amministrativo/contabile | F.T. | C1 |
| 3 | Cantoniere | F.T. | B8 |
| 1 | Collaboratore Amministrativo spec. | F.T. | B8 |

| | | | |
|-------------|---------------------------------------|------|----|
| 1 | Collaboratore Amministrativo | F.T. | B7 |
| 1 | Agente tecnico stradale specializzato | F.T. | B5 |
| 1 | Collaboratore Amministrativo | F.T. | B4 |
| 4 | Agente Tecnico stradale spec. | F.T. | B3 |
| 6 | Agente Tecnico stradale spec. | F.T. | B2 |
| 1 | Agente Tecnico stradale spec. | F.T. | B1 |
| 1 | Addetto servizi ausiliari | F.T. | A6 |
| Tot. | 36 unità di personale | | |

| Area 5 - Edilizia scolastica - Manutenzioni Impianti tecnologici e reti - Patrimonio | | | |
|---|-----------------------------|------|----|
| 1 | Ingegnere | F.T. | D7 |
| 1 | Spec. Geometra | F.T. | D6 |
| 1 | Spec. Geometra | F.T. | D5 |
| 1 | Spec. Geometra | F.T. | D4 |
| 1 | Istruttore Tecnico | P.T. | C1 |
| 1 | Istruttore Tecnico | F.T. | C1 |
| Tot. | 6 unità di personale | | |

| Area 6 - Stazione Unica Appaltante - Vigilanza ittico-venatoria (delega regionale) – Vigilanza e Comando – Polizia Provinciale - Ambientale - Amministrativa - Giudiziaria - Ordine e Sicurezza Pubblica Parchi e riserve | | | |
|--|------------------------------|------|----|
| 1 | Specialista di vigilanza | F.T. | D5 |
| 4 | Agente Polizia Prov.le | F.T. | C6 |
| 1 | Istruttore amministrativo | F.T. | C6 |
| 3 | Agente Polizia Prov.le | F.T. | C5 |
| 1 | Agente Polizia Prov.le | F.T. | C4 |
| 1 | Istruttore amministrativo | F.T. | C3 |
| 1 | Istruttore Amministrativo | F.T. | C2 |
| 2 | Istruttore Tecnico | F.T. | C1 |
| 1 | Istruttore Amm.no/contabile | F.T. | C1 |
| 1 | Istruttore amministrativo | F.T. | B7 |
| Tot. | 16 unità di personale | | |

Considerato che:

- al fine di poter procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale si è provveduto ad effettuare la ricognizione, presso le varie direzioni dell'Ente, del fabbisogno del personale ex art. 16 comma 1 lett. a-bis D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede che *“I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a) [...]; a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4”*;

- dopo una politica di snellimento forzato delle strutture, è necessario acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello dei servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie e l'acquisizione di nuove abilità;
- il fabbisogno di personale deve orientarsi non solo ad una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di costante revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione;

Considerato pertanto, quanto sopra e in relazione alla predetta ricognizione dei fabbisogni, nell'ottica di garantire continuità e buon andamento dell'azione amministrativa, per l'anno 2022 le procedure di reclutamento dovranno svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e dei limiti di cui all'art.33;

Ravvisata la necessità di adottare il piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 così come rappresentato nel prospetto qui sotto riportato nel quale sono dettagliate le azioni di reclutamento dell'ente riferite alle figure dirigenziali e non dirigenziali:

Anno 2022 – assunzioni a tempo indeterminato

| N. | Profilo professionale | Cat. | Spesa annua | Modalità di copertura posto | Anno |
|-----------|---|-------------|---------------------|--|-------------|
| 1 | Dirigente Tecnico a Tempo pieno e indeterminato | Dir | € 110.674,35 | Mobilità – graduatorie altri enti – concorso | 2022 |
| 1 | Istruttore direttivo tecnico ambientale – tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 36.921,32 | Mobilità - graduatorie altri enti - concorso | 2022 |
| 1 | Istruttore direttivo tecnico – Ingegnere — tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 35.411,69 | n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso | 2022 |
| 1 | Istruttore direttivo amministrativo– tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 35.411,69 | n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso | 2022 |
| 2 | Istruttore tecnico/geometra– tempo pieno e indeterminato - | C1 | € 65.203,82 | n.2 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso | 2022 |
| 1 | Agente capo zona – tempo pieno e indeterminato - | C1 | € 33.934,11 | n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso | 2022 |
| 1 | Collaboratore amministrativo– tempo pieno e indeterminato - | B1 | € 29.070,73 | n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – graduatorie centri per l'impiego | 2022 |
| 1 | Collaboratore tecnico (Ex Consorzio Comuni non montani) – tempo pieno e indeterminato - | B1 | € 29.070,73 | Inquadramento nel ruolo Prov.le e CCNL Funzioni Locali | 2022 |
| | TOTALE | 2022 | € 375.698,24 | | |

Anno 2023 – assunzioni a tempo indeterminato

| | | | | | |
|---|---|----|-------------|--|-------------|
| 1 | Istruttore direttivo tecnico– tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 35.411,69 | Mobilità – graduatorie altri enti – concorso | 2023 |
|---|---|----|-------------|--|-------------|

| | | | | | |
|---|--|-------------|--------------------|--|-------------|
| 1 | Istruttore direttivo Ingegnere impiantista– tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 35.411,69 | Mobilità – graduatorie altri enti – concorso | 2023 |
| 1 | Istruttore tecnico Geometra | C1 | € 32.601,91 | Mobilità – graduatorie altri enti – concorso | 2023 |
| 2 | Istruttore amministrativo– tempo pieno e indeterminato - | C1 | € 32.601,91 | n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso; | 2023 |
| 5 | TOTALE | 2023 | € 136.027,2 | | |

Nell’ottica di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, ai sensi dell’articolo 52 del DLgs n. 165/2001 e s.m.i., fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree, *avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.*

Pertanto, detta ulteriore previsione è finalizzata alla valorizzazione delle unità di personale interne e determina la possibilità di riqualificazione del rapporto di lavoro in essere per la spesa a fianco indicata così come segue:

Anno 2022

| | | | | | |
|--|--|-------------|--------------------|--|-------------|
| | Istruttore direttivo tecnico– tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 2.692,56 | n. 1 progressione verticale (C a D1) | 2022 |
| | Istruttore direttivo amministrativo– tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 2.692,56 | n.1 progressione verticale (C1 a D1) | 2022 |
| | Istruttore tecnico/geometra– tempo pieno e indeterminato - | C1 | € 3.469,12 | n.1 progressione verticale (da B a C1 richiesto il possesso del titolo di studio di Geometra) | 2022 |
| | Agente capo zona – tempo pieno e indeterminato - | C1 | € 3.535,17 | n.1 progressione verticale (da B1 giuridico a C1 – richiesto il possesso del titolo di studio per l’accesso dall’esterno) | 2022 |
| | Collaboratore amministrativo | B1 | € 1.522,83 | n.1 progressione verticale (da A a B1) | 2022 |
| | Totale | 2022 | € 13.912,24 | | |

Anno 2023

| | | | | | |
|--|--|-------------|-------------------|---|------|
| | Istruttore amministrativo– tempo pieno e indeterminato - | C1 | € 3.535,17 | n.1 progressione verticale (da B a C1) | 2023 |
| | Totale | 2023 | € 3.535,17 | | |

PRESO ATTO che:

- l'art.36, comma 2, D.Lgs. 165/2001 (così come modificato dall'art. 4, comma 1 lett. a) del D.L. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/2013 e dall'art. 9, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 75/2017) gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo determinato "esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche" e "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art.35;
- L'art.1, comma 562, della legge di bilancio 2022, ha previsto che le Province possano assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (il 25% per il lavoro flessibile previsto comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e il 50% previsto dal secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019). Tale limite è riferito ai rapporti a tempo determinato comprensivi di quelli in attuazione dell'art 90 e dell'art 110 comma 2 Dlgs 267/2000 che restano al di fuori delle dotazioni organiche, mentre non rientrano in questa fattispecie i contratti dei dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art 110 comma 1.

PRESO ATTO che:

- Il budget assunzionale disponibile per assunzioni flessibili viene, pertanto, determinato nell'importo di 307.627,00 pari al 100% della Spesa Personale Flessibile del 2009.
- Per l'anno 2022 è prevista l'assunzione di un Dirigente a T.D. ai sensi dell'art. 110 c. 1 che non rileva ai fini del budget del lavoro flessibile per espressa previsione dell'art. 9 comma 28 del D.L78/2010 e che tale assunzione è possibile nel limite del 30% della dotazione organica dirigenziale e, comunque, per almeno una unità.
- Per l'anno 2023 è prevista un' assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 della D.Lgs. 267/2000 il cui costo rientra nel limite del budget assunzionale a tempo determinato come sopra individuato;

Pertanto il fabbisogno complessivo di lavoro flessibile è così rappresentato:

Anno 2022 – non ricompreso nel budget lavoro flessibile

| | | | | | |
|---------------|--|-------------|---------------------|--|-------------|
| 1 | Dirigente Amministrativo - Tempo pieno e determinato | Dir | € 110.674,35 | art. 110 c. 1 TUEL - selezione comparativa | 2022 |
| Totale | | 2022 | € 110.674,35 | | |

Anno 2023 – ricompreso nel budget lavoro flessibile

| | | | | | |
|---------------|---|-------------|--------------------|-------------------------------------|-------------|
| 1 | Istruttore amministrativo a Tempo pieno e determinato | C1 | € 32.601,91 | Art.90 TUEL - selezione comparativa | 2023 |
| Totale | | 2022 | € 32.601,91 | | |

Conseguentemente in base al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale, la dotazione organica dell'Ente per l'anno 2022 viene rideterminata come da successiva tabella e i cui valori finanziari sono compatibili con l'importo di € 13.320.574,33 , che rappresenta la spesa potenziale

massima. (media del triennio 2011-2013)

| <i>Cat. Giuridica</i> | <i>Cat. Economica</i> | <i>Posti occupati</i> | <i>Assunzioni programmate 2022</i> | <i>Tot.</i> | <i>Note</i> |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------------|-------------|---------------------|
| | dir | 1,9 | 2 | 3,9 | 1 Dir. Art 110 C. 1 |
| D | D7 | 4 | | 4 | |
| | D6 | 1 | | 1 | |
| | D5 | 4 | | 4 | |
| | D4 | 2 | | 2 | |
| | D3 | 3 | | 3 | |
| | D2 | 3 | | 3 | |
| | D1 | 2 | | 5 | 7 |
| <i>Cat. Giuridica</i> | <i>Cat. Economica</i> | <i>Posti occupati</i> | <i>Assunzioni programmate 2022</i> | <i>Tot.</i> | <i>Note</i> |
| C | C6 | 11 | | 11 | |
| | C5 | 8 | | 8 | |
| | C4 | 5 | | 5 | |
| | C3 | 5 | | 5 | |
| | C2 | 8 | | 8 | |
| | C1 | 12 | | 4 | 16 |
| B | B8 | 4 | | 4 | |
| | B7 | 3 | | 3 | |
| | B6 | 2 | | 2 | |
| | B5 | 1 | | 1 | |
| | B4 | 1 | | 1 | |
| | B3 | 8 | | 8 | |
| | B2 | 8 | | 8 | |
| | B1 | 3 | | 3 | 6 |
| A | A6 | 1 | | 1 | |
| | A5 | 1 | | 1 | |
| | A4 | | | 0 | |
| | A3 | | | 0 | |
| | A2 | | | 0 | |
| | A1 | | | 0 | |

- La spesa di personale prevista nel bilancio di previsione dell'anno in corso – 2022- comprensiva delle citate assunzioni è pari ad € 4.408.283,34 al lordo dell'IRAP e risulta inferiore al valore medio del triennio 2011/2013 pari ad € 13.320.574,33.

Accertato che:

- Il valore della spesa di personale **dell'ultimo rendiconto** approvato è pari ad € 5.951.276,25
- La media delle entrate correnti degli **ultimi tre rendiconti approvati (2021-2020-2019)** è pari ad € 38.867.018, 89 e al netto del FCDE è pari ad € 38.825.055,07.
- Pertanto, il rapporto spese di personale su entrate correnti ai sensi dell'art 2 d.m.17/03/2020 è pari al **15,33%**.
- Per potersi mantenere all'interno del valore soglia del 20,08% la spesa annua di personale della Provincia di Matera deve attestarsi a un importo non superiore ad € 7.796.071,73 al lordo degli oneri e con esclusione dell'IRAP.
- Il valore dell'incremento potenziale di spesa di personale massimo che consentirebbe di garantire il rispetto del parametro del 20,08% è pari ad € 1.411.485, 83 ma al fine di perseguire la concreta sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, l'ente utilizza parzialmente tale possibilità di incremento per € 403.340,46.

Dato atto che le suddette previsioni

- sono improntate ai principi di prudenza, proporzionalità e adeguatezza con utilizzo parziale della capacità assunzionale nell'ottica di una concreta ed effettiva sostenibilità finanziaria.
- consentono di non superare l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato previsto per gli enti virtuosi e di rimanere al di sotto della percentuale massima di incremento spesa di personale - Enti virtuosi (22%) e soprattutto al di sotto del valore soglia previsto dall'art. 4 comma 1 D.M. 11 gennaio 2022.

Dato atto altresì:

- Che il piano di fabbisogno secondo la nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- Che la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata dal piano medesimo;
- Che la Provincia, nell'ambito del Programma triennale del fabbisogno, procede alla rimodulazione della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto della sostenibilità finanziaria della rimodulazione;
- Che la spesa potenziale massima è prevista:
 1. riconducendo la consistenza del personale in servizio in oneri finanziari di ciascun posto;
 2. verificando le relative capacità assunzionali dell'Ente unitamente alle disponibilità di bilancio;
 3. individuando, sulla scorta delle esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli di spesa, le professionalità occorrenti e le relative modalità di reclutamento;
 4. quantificando la complessiva spesa di personale (in servizio e da assumere) e sommando a quest'ultima ogni altra spesa che, considerata ex lege spesa di personale, concorre a formare la spesa potenziale massima.
- Che la dotazione organica dell'ente espressa in termini finanziari alla data odierna è rappresentata come segue:
 1. costo del personale in servizio pari ad euro 3.490.584,02 mentre il costo del personale comprensivo di assunzioni e progressioni verticali programmate è pari ad euro 4.408.283,34;

2. trattamento accessorio (inden. Pos. e risult. fondo disp. fondo dirigenti e straordinario) pari ad €. 1.062.942,75
 3. altre componenti di costo (segretario, ecc) pari ad euro 16.535,17;
 4. per un totale di euro 5.487.791,26 inferiore alla spesa del personale media del triennio 2011/2013 pari ad € 13.320.574,33.
- Che l'analisi dell'età media del personale consente di ritenere che nel periodo di riferimento si verificherà un considerevole numero di cessazioni dal servizio;
 - Che in linea previsionale a livello parametrico e medio per potersi mantenere all'interno del valore soglia del 20.08 % la spesa annua di personale dell'ente dovrebbe attestarsi alla fine del periodo considerato ad un livello non superiore ad € 7.796.071,73 e invece si mantiene in via prudenziale e per garantire una concreta sostenibilità finanziaria ben al di sotto di tale importo così come sopra riportato.

Considerato che l'ente ha adottato il piano di azioni positive 2022/2024 giusto decreto presidenziale n.70 del 27/04/2022, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.lgs. n.198/2006 e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

Dato atto che per l'amministrazione provinciale resta confermata la necessità di prevedere con priorità la pianificazione di reclutamenti dall'esterno per la sostituzione di personale cessato e individuazione di nuove figure che possano sopperire alle carenze di unità di personale, anche se l'elencazione di cui al presente Piano potrà essere integrata e/o rimodulata, nei limiti della capienza dei documenti di programmazione e nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della normativa di riferimento, e in ogni caso a fronte di nuove e non prevedibili situazioni e/o sopravvenute esigenze organizzative;

Visto il verbale n.25/2022 del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato in data 19/12/2022 prot. n.21834

Visti:

- il D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii;
- il D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii;
- il D.L. n.90/2014 convertito in Legge n. 114/2014 e ss.mm.ii;
- lo Statuto della Provincia;
- il Vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Vista la Legge 7 aprile 2014, n. 56;

Tanto premesso e considerato

SI PROPONE

Di decretare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, da considerarsi quale parte integrante e sostanziale del presente decreto, come segue:

1. **Di dare atto** che le premesse del presente provvedimento costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo, intendendosi qui tutte riportate, trascritte e approvate.
2. **Di dare atto** che nell'ente non si registrano condizioni di eccedenza del personale;
3. **Di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa, il piano delle assunzioni di personale per il triennio 2022-2024 e per l'anno 2022 e 2023.

4. **Di dare atto** che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
5. **Di dare atto** che è stato avviato il previo esperimento delle procedure di cui all'art.34 bis del D.lgs. n. 165/2001;
6. **Di procedere** quindi nel corso dell'esercizio 2022 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato come segue:

| N. | Profilo professionale | Cat. | Spesa annua | Modalità di copertura posto | Anno |
|---------------|---|-------------|---------------------|--|------|
| 1 | Dirigente Tecnico a Tempo pieno e indeterminato | Dir | € 110.674,35 | Mobilità – graduatorie altri enti – concorso | 2022 |
| 1 | Istruttore direttivo tecnico ambientale – tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 36.921,32 | Mobilità - graduatorie altri enti - concorso | 2022 |
| 1 | Istruttore direttivo tecnico – tempo pieno e indeterminato | D1 | € 35.411,69 | n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso | 2022 |
| 1 | Istruttore direttivo amministrativo– tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 35.411,69 | n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso | 2022 |
| 2 | Istruttore tecnico/geometra– tempo pieno e indeterminato | C1 | € 65.203,82 | n.2 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso | 2022 |
| 1 | Agente capo zona – tempo pieno e indeterminato - | C1 | € 33.934,11 | n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso | 2022 |
| 1 | Collaboratore amministrativo– tempo pieno e indeterminato - | B1 | € 29.070,73 | n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – graduatorie centri per l'impiego | 2022 |
| 1 | Collaboratore tecnico (Ex Consorzio Comuni non montani) – tempo pieno e indeterminato - | B1 | € 29.070,73 | Inquadramento nel ruolo Prov.le e CCNL Funzioni Locali | 2022 |
| TOTALE | | 2022 | €.375.698,24 | | |

7. **Di procedere** alle seguenti progressioni verticali come segue:

| | | | | | |
|---------------|--|-------------|--------------------|---|------|
| | Istruttore direttivo tecnico– tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 2.692,56 | n. 1 progressione verticale (C a D1) | 2022 |
| | Istruttore direttivo amministrativo– tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 2.692,56 | n.1 progressione verticale (C1 a D1) | 2022 |
| | Istruttore tecnico/geometra– tempo pieno e indeterminato - | C1 | € 3.469,12 | n.1 progressione verticale (da B a C1 richiesto il possesso del titolo di studio di Geometra) | 2022 |
| | Agente capo zona – tempo pieno e indeterminato - | C1 | € 3.535,17 | n.1 progressione verticale (da B1 giuridico a C1 – richiesto il possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno) | 2022 |
| | Collaboratore amministrativo | B1 | € 1.522,83 | n.1 progressione verticale (da A a B1) | 2022 |
| Totale | | 2022 | € 13.912,24 | | |

8. Di dare atto che nell'anno 2022 saranno attivate le seguenti assunzioni da fabbisogno complessivo di lavoro flessibile così come rappresentate:

Anno 2022 – non ricompreso nel budget lavoro flessibile

| | | | | | |
|---------------|--|-------------|---------------------|--|-------------|
| 1 | Dirigente Amministrativo - Tempo pieno e determinato | Dir | € 110.674,35 | art. 110 c. 1 TUEL - selezione comparativa | 2022 |
| Totale | | 2022 | € 110.674,35 | | |

9. Di procedere quindi nel corso dell'esercizio 2023 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato come segue:

| | | | | | |
|---|---|-------------|--------------------|---|-------------|
| 1 | Istruttore direttivo tecnico– tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 35.411,69 | Mobilità – graduatorie altri enti – concorso | 2023 |
| 1 | Istruttore direttivo Ingegnere impiantista– tempo pieno e indeterminato - | D1 | € 35.411,69 | Mobilità – graduatorie altri enti – concorso | 2023 |
| 1 | Istruttore tecnico Geometra | C1 | € 32.601,91 | Mobilità – graduatorie altri enti – concorso | 2023 |
| 2 | Istruttore amministrativo– tempo pieno e indeterminato - | C1 | € 32.601,91 | n.1 Mobilità - graduatorie altri enti – concorso; | 2023 |
| 5 | TOTALE | 2023 | € 136.027,2 | | |

10. Di dare atto che nell'anno 2023 saranno attivate le seguenti assunzioni da fabbisogno complessivo di lavoro flessibile così come rappresentate:

Anno 2023 – ricompreso nel budget lavoro flessibile

| | | | | | |
|---------------|---|-------------|--------------------|-------------------------------------|-------------|
| 1 | Istruttore amministrativo a Tempo pieno e determinato | C1 | € 32.601,91 | Art.90 TUEL - selezione comparativa | 2023 |
| Totale | | 2022 | € 32.601,91 | | |

11. Di dare atto che un'ulteriore previsione è finalizzata alla valorizzazione delle unità di personale interne e determina la possibilità di riqualificazione del rapporto di lavoro in essere per la spesa a fianco indicata così come segue:

Anno 2023

| | | | | |
|--|-------------|-------------------|---|------|
| Istruttore amministrativo– tempo pieno e indeterminato - | C1 | € 3.535,17 | n.1 progressione verticale (da B a C1) | 2023 |
| Totale | 2023 | € 3.535,17 | | |

12. Di dare atto che l'elencazione di cui al presente Piano potrà essere integrata e/o rimodulata, nei limiti della capienza dei documenti di programmazione e nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della normativa di riferimento, a fronte di nuove e non prevedibili situazioni e/o sopravvenute esigenze organizzative, valutando la previsione di ulteriori assunzioni, tenuto conto delle esigenze di funzionalità degli uffici e delle cessazioni di unità di personale che si renderà necessario sostituire nell'immediatezza, di eventuali progressioni di carriera, e di ulteriori ricontrattualizzazioni;

13. Di dare atto che le assunzioni del presente piano rimangono subordinate al rispetto di tutti i vincoli, presupposti e condizioni previsti dalle vigenti normative:

- Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;
- Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni
- Approvazione del piano delle performance.

14. Di dare atto che il presente provvedimento costituisce allegato al bilancio 2022/2024 che ne contiene le previsioni di spesa così come formulate.

15. Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali;

16. Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018.

17. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

IL DIRIGENTE

Dr. Vincenzo PIERRO

IL PRESIDENTE

Vista la proposta su estesa;

Ritenuta la stessa sufficientemente motivata e condividendo e facendo proprio senza riserve il contenuto della medesima alla quale integralmente si rimanda;

Visti i pareri favorevoli espresso in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii.;

Vista la propria competenza, in qualità di organo di indirizzo politico, a concedere il patrocinio gratuito ed il logo della Provincia di Matera;

Preso atto che non sono previsti, per la specifica attività, specifici oneri di carattere economico e finanziario;

Tutto ciò premesso, nella spiegata qualità, in virtù dei poteri ascritti dalla legge

D E C R E T A

Di approvare la proposta come sopra esposta nella parte narrativa e dispositiva che si intende qui di seguito integralmente e materialmente trascritta, compresi le premesse e gli allegati.

Il presente decreto

- Ha decorrenza immediata;
- Viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line della Provincia di Matera, affinché chiunque ne possa prendere conoscenza.

IL PRESIDENTE
F.to Avv. Piero Marrese

PARERI SULLA PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE N. 234 DEL 15-12-2022

OGGETTO PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2022/2024 E PIANO ANNUALE 2022.

PROPONENTE AREA I

Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza amministrativa.

Matera, 15-12-2022

IL RESPONSABILE
F.to Dr. Vincenzo PIERRO

Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile.

Matera, 21-12-2022

IL RESPONSABILE
SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Dr.ssa Maria Angela ETTORRE

Il dipendente incaricato dal Segretario Generale attesta che il presente Decreto Presidenziale è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line il giorno 21-12-2022 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Matera, 21-12-2022

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
F.to

E' copia conforme all'originale:

Matera, _____

IL RESPONSABILE
