



# CITTÀ DI AVIGLIANO

(Provincia di Potenza)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 152 del 03/12/2025

**OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026/2028 del Comune di AVIGLIANO e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione.**

L'anno **duemilaventicinque**, il giorno **tre**, del mese di **dicembre**, alle ore **14:00**, nella sede dell'Ente sotto la presidenza del **Sindaco MECCA Giuseppe**, si è legalmente riunita la Giunta Comunale *in modalità mista – presenza e videoconferenza – ai sensi del Regolamento Comunale per lo svolgimento in videoconferenza del Consiglio Comunale, delle Commissioni Consiliari e della Giunta Comunale, approvato con DCC n. 7 del 28.03.2022.*

Alla trattazione dell'argomento riportato in oggetto risultano essere presenti i Signori:

	presente	assente.
<b>MECCA GIUSEPPE - SINDACO</b>	X	
<b>CLAPS MARIANNA - VICE SINDACO</b>	X	
<b>D'ANDREA FRANCESCO - ASSESSORE</b>	X	
<b>TELESCA FRANCESCO - ASSESSORE</b>	X	
<b>TORTORELLI FABIOLA - ASSESSORE</b>	X	
<b>SALVATORE ANGELA MARIA - ASSESSORE</b>	X	
<i>presenti</i>	6	
<i>assenti</i>	0	

**Partecipa il Segretario Generale dr.ssa Clementina Gerardi** che, in funzione delle competenze di cui all'art. 97, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 267/2000 e mediante appello nominale, identifica "a video" i partecipanti collegati telematicamente all'applicativo attivato e attesta la partecipazione dei componenti della Giunta, nonché il rispetto di criteri di trasparenza e tracciabilità.

Il **Sindaco**, constatato il numero legale dei presenti, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'argomento in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Dato atto** che sulla presente deliberazione ha espresso ***parere favorevole***:

- il **Segretario Generale** in ordine alla regolarità tecnica (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- il **Responsabile del Settore II - Finanziario** in ordine alla regolarità contabile (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante il mantenimento degli equilibri finanziari e la copertura finanziaria;

**Visto** il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”*;

**Vista** la legge 4 marzo 2009, n. 15, *“Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni”*;

**Visto** il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15”*;

**Richiamate** le seguenti disposizioni normative:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449
- l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL)
- l'art. 1, comma 102, L 30.12.2004, n. 311
- l'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002),

**Richiamate** le **linee di indirizzo** per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con [il Decreto del Dipartimento della funzione pubblica 08 maggio 2018](#);

**Dato atto** che, in ossequio all'articolo 6 del D.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario che l'ente definisca il limite di spesa nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale, indicando nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

**Considerato** dunque che:

- l'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni;
- l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;
- la distribuzione dei profili viene rappresentata nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, intesa come dotazione organica in termini di potenziale massimo tetto di spesa;

- il limite di spesa teorica potenziale massima, entro il tetto di spesa consentito dalla legge è rappresentato dal valore finanziario della spesa del personale in servizio e dalla spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente;
- gli enti locali, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), **nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale;**

**Ricordato,** inoltre, che:

- costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di (rectius) lavoro autonomo, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'ente (comma 557-bis);
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge n.122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, prevede per gli Enti locali l'obbligo di rispettare un tetto di spesa onnicomprensivo relativo alle svariate tipologie di lavoro flessibile (tempo determinato, incarichi di collaborazione ecc.) parametrato alla spesa sostenuta nel 2009 per le suddette tipologie di lavoro flessibile;
- l'art. 16 del D.L. n. 113 del 24/06/2016, c.d. *“Decreto Legge Enti Locali”*, **convertito dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, al comma 1-quater** prevede che i contratti a tempo determinato stipulati dagli enti locali per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione (art. 110, comma 1 del D.lgs. 267/2000), non rientrano nei vincoli di spesa normativamente fissati, in particolare, dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

**Visti:**

- l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. *“Decreto Reclutamento”*), che ha introdotto il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, quale nuovo strumento di programmazione e *governance*;
- il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, entrato in vigore il 15/07/2022, il quale, all'art. 1, comma 1, prevede espressamente che gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao;
- il successivo art. 1, comma 3, del medesimo D.P.R. n. 81/2022. Il quale prevede che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021;
- il D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;
- in particolare l'art. 6, comma 3, del D.M. n. 132/2022, il quale prevede che, con riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, **le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti** si limitano ad inserire nel Piao la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;

**Visti:**

- il **Decreto 22/07/2022** del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla G.U. n. 215 del 14/09/2022, con il quale sono state emanate **nuove linee di indirizzo** per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, ove è previsto il superamento del concetto di "profilo professionale" a beneficio di quello di "famiglia professionale", attraverso il quale gli enti individuano il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere);
- il DM 26/06/2023, con il quale il Ministro per la Pubblica amministrazione ha definito un modello (c.d. Framework) di competenze trasversali (soft skills) per il personale non dirigenziale dei compatti Funzioni centrali e locali al fine di orientare i sistemi organizzativi delle singole amministrazioni verso modelli di competenze omogenei;

**Richiamati:**

- l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), che introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'**art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter**, della L. n. 296/2006, con riferimento al **limite fisso** rappresentato da detto valore medio **della spesa di personale del triennio 2011-2012-2013**, (con esclusione delle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo e fatta salva, per gli enti virtuosi, l'applicazione dell'art. 7 del D.P.C.M. 17/03/2020);
- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 ed il D.P.C.M. 17/03/2020, recante il regime per le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni, in particolare l'art. 5 del medesimo D.P.C.M.;

**Atteso** che il limite di spesa teorica potenziale massima, nell'ambito del tetto consentito dalla legge, previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006 (media spese di personale sostenute negli anni 2011/2013), è attualmente rappresentato, per i Comuni, dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa prevista per le assunzioni consentita dalla vigente normativa sulla capacità assunzionale, quest'ultima data dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020;

**Ribadito** che a partire dall'anno 2025:

- è terminato il periodo transitorio previsto dal D.P.C.M. 17/03/2020, ossia cessa l'applicazione della norma che, al comma 1 dell'art. 5, stabilisce che fino al 2024 i comuni c.d. "virtuosi", che presentano un rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti al di sotto del valore soglia della tabella 1, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dell'art. 5 del medesimo decreto;
- i comuni virtuosi fanno, dunque, fare riferimento unicamente alla soglia principale, ovvero quella determinata dalle percentuali di cui alla Tabella 1 del DM 17 marzo 2020;
- pertanto gli Enti locali continuano ad applicare le regole per le assunzioni a tempo indeterminato, in base alla sostenibilità finanziaria, tutt'ora disciplinate dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020, corredata dall'apposita circolare esplicativa del Dipartimento Funzione Pubblica 13/05/2020;

- in particolare, i Comuni “virtuosi”, ovvero quelli che hanno un rapporto di personale sulle entrate correnti al di sotto del “valore soglia” più basso per la fascia demografica di appartenenza, tra i quali il Comune di Avigliano, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore individuato dalla Tabella 1 del richiamato D.P.C.M. 17/03/2020 (art. 4, comma 2);
- è cessata, dunque, l'applicabilità dell'incremento graduale rispetto alla spesa di personale 2018, previsto dall'art. 5, comma 1, del D.P.C.M., nonché la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga ai predetti incrementi percentuali;

**Visto**

l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, (convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126) che dispone: *“3-septies. 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. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”*;

**Considerato che:**

- a decorrere dal 1° gennaio 2020, l'art. 1, commi 145-149 della Legge n. 160/2019, cd. Legge di bilancio per l'anno 2020 consente, entro i termini di validità delle stesse, di utilizzare le graduatorie dei concorsi a tempo indeterminato (anche quelle approvate dopo il 1° gennaio 2019, sia proprie che di altri Enti) per l'assunzione sia dei vincitori che degli idonei, soprattutto al fine di garantire la copertura dei posti in organico nelle ipotesi in cui si manifestassero ulteriori esigenze assunzionali non inizialmente previste (ad esempio per l'incremento del numero di pensionamenti/cessazioni rispetto al momento dell'indizione della procedura);
- l'art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, cd. Millegroroghe per l'anno 2020, convertito in legge 28 febbraio 2020, n. 8 ha, inoltre, riconosciuto agli Enti Locali la possibilità di scorrere le graduatorie a tempo indeterminato ancora valide per la copertura dei posti previsti nel piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 91, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, ovvero anche per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso (sia da parte della stessa amministrazione che da altri enti);

**Atteso**

**che** l'art. 34, comma 6, del D.lgs. 165/2001 prevede che l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (tranne che per gli incarichi ex art. 110 del TUEL) siano subordinate, pena la nullità delle stesse, alla verificata impossibilità di ricollocare soggetti iscritti nell'elenco del personale in disponibilità: a tal fine, le pubbliche amministrazioni interessate inviano alle strutture regionali e provinciali competenti un'apposita comunicazione ai sensi dell'art. 34-bis del medesimo D.lgs. 165/2001 e, decorsi venti giorni (termine modificato dall'art. 3, comma 3-quater, del D.L. n. 36/2022) dalla ricezione della comunicazione da parte del Dipartimento della funzione pubblica, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale;

**Precisato** **che**, con riferimento all'istituto della mobilità volontaria e al netto di detta proroga (art. 1, comma 10-bis D.L. n.202/2024 convertito in legge n.15 del 21 febbraio 2025), l'art.30, comma 2-bis del D.lgs. n.165/2001, che imponeva l'espletamento della procedura di mobilità volontaria prima di avviare ciascun nuovo concorso pubblico (fatte salve, appunto, le deroghe previste dall'art. 3, comma 8, della Legge n.56/2019), è stato completamente riscritto; pertanto a decorrere dal 15/03/2025 (data di entrata in vigore del D.L. n.25/2025) la vecchia disposizione che prevedeva l'obbligo di espletare una procedura di mobilità prima di avviare qualsiasi concorso pubblico, sebbene sospesa fino al 31/12/2025 a mente dell'art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, non esiste più; al suo posto, per effetto della Legge n. 69 del 9/5/2025 di conversione del D.L. n.25/2025:

- alle procedure di mobilità volontaria deve essere destinata una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole; le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi;
- la nuova disposizione decorre dall'anno 2026;
- sono esclusi gli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50;
- la percentuale del 15% è riferita alle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario (va calcolata quindi sulla spesa corrispondente alle nuove assunzioni, non sulle facoltà assunzionali teoriche; da tale calcolo, potrà essere poi ricavato il numero di assunzioni tramite mobilità da prevedere nel Piao);
- il 15% si applica (negli enti con 50 e più dipendenti) qualora il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale;

**Atteso** **che** con riferimento all'avvio di procedure concorsuali per nuove assunzioni, l'art. 4, comma 1) D.L. n. 25/2025 fornisce un'importante interpretazione autentica in merito all'applicazione dell'art. 4, comma 3, lett. a), del D.L. n. 101/2013, precisando che

1. l'avvio di nuove procedure concorsuali è subordinato alla verifica dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, **di tutti i vincitori** collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate,
2. per effetto della presente norma di interpretazione autentica, viene definitivamente superato un contrario orientamento, prevalente nella giurisprudenza, che imponeva lo scorrimento delle parti di graduatorie ancora vigenti (di precedenti concorsi omologhi) relative agli idonei non vincitori, in luogo della modalità di reclutamento mediante un nuovo bando di concorso;

**Confermato** che per gli enti locali, ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, la durata della validità delle graduatorie dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale è pari a tre anni;

**Visto** **l'art. 14, c. 1-bis, del D.L. 14 marzo 2025, n. 25**, il quale:

- al fine di armonizzare le retribuzioni accessorie del personale *non* dirigente delle Regioni, città metropolitane, province e comuni con quelle attualmente previste per i corrispondenti dipendenti dei Ministeri, consente, a decorrere dall'anno 2025, di incrementare, entro certi limiti, la parte stabile del fondo del salario accessorio;

- nello specifico, consente ai Comuni di incrementare il fondo risorse decentrate, a decorrere dall'anno 2025 ed in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48% delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di elevata qualificazione, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali.
- consente l'incremento della parte stabile del fondo risorse decentrate e può essere esercitato, a partire dal 2025, soltanto a condizione che:
  - sia rispettata la disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e DM 17/03/2020, basata sulla sostenibilità finanziaria definita dai valori soglia indicati dai relativi decreti attuativi (del 17/03/2020 per i Comuni);
  - sia assicurato l'equilibrio pluriennale di bilancio come da asseverazione dall'organo di revisione;
  - sia rispettato il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562 o 557, della L. n. 296/2006.

**Richiamati:**

- l'art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act), il quale dispone che il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al **20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore**;
- l'art. 7 comma 4 lett. n) CCNL 16.11.2022, il quale dispone che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascuna Area di inquadramento professionale e dell'ulteriore contingente elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa;

**Ricordato che:**

- l'art. 13, commi 6 e 8, del CCNL 2019/2021 Funzioni locali, in esecuzione del comma 612 dell'art. 1 della Legge n. 234/2021, prevede che, a decorrere dal 2022, le progressioni verticali del personale non dirigente effettuate, in sede di prima applicazione del CCNL (e quindi fino a tutto il 2025), derogando al titolo di studio, sono finanziate anche con le risorse determinate nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 relativo a tale personale (oltre oneri e IRAP);
- pertanto, sarà possibile utilizzare tale incremento massimo fino al 2025 e successivamente si consoliderà solo la quota utilizzata, necessaria per finanziare le progressioni effettuate;
- gli enti che non utilizzeranno (in tutto o in parte) tale quota fino al 2025, non potranno utilizzarla negli anni successivi, mentre gli enti che, fino a tutto il 2023, hanno utilizzato solo una parte di tali risorse, nel 2024 e 2025 potranno utilizzare la quota residua dello 0,55%;
- gli enti che non intendono effettuare le progressioni in questione non dovranno stanziare tali risorse nel bilancio 2026/2028;
- tali risorse sono escluse dai limiti di spesa di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 (spesa complessiva del personale);

**Appurato**

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

**Richiamato** l'impianto normativo sviluppatisi negli ultimi anni nell'ambito delle **politiche assunzionali finalizzate all'attuazione in Italia del PNRR**, in particolare:

- ❖ **D.L.n.80/2021**, contenente *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"* (cd. **"Decreto Reclutamento P.A."**), convertito con modificazioni nella **legge n. 113 del 6/08/2021**, in vigore dall'8/8/2021, che prevede:
  - modalità speciali per il reclutamento di personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle PA (art. 1);
  - in particolare, per le **ASSUNZIONI finalizzate all'attuazione del PNRR**:
    - possibilità per le PA interessate di prevedere nei quadri economici assunzioni a tempo determinato, con oneri che vanno al di fuori del tetto alla spesa per le assunzioni flessibili;
    - contratti di durata collegata al progetto, anche eccedenti 36 mesi e non oltre il 31.12.2026;
    - bandi in formato aperto e da inserire nel portale del reclutamento, con lo svolgimento di procedure semplificate e possibilità di dare corso allo scorimento di graduatorie a tempo determinato;
    - disapplicazione degli artt. 34, comma 6, e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (comma 14-bis), relativi all'esperimento della procedura di mobilità obbligatoria (prevista per i contratti di durata superiore ai 12 mesi, ai sensi del citato art. 34, comma 6);
  - rispetto alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del PNRR (nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale), disapplicazione del divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo (previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. n. 113/2016), per gli enti che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e che non inviano, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, i relativi dati alla BDAP;
  - conferimento di incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR (art. 9);
  - specifica disciplina del nulla-osta per i processi di mobilità in uscita negli Enti locali;
- ❖ **Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77**, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108, che detta disposizioni su semplificazioni e governance del PNRR e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure;
- ❖ **Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80**, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, che all'art.1 stabilisce le condizioni per il riconoscimento, nell'ambito del PNRR, delle spese sostenute dalle Amministrazioni titolari degli interventi per il reclutamento delle risorse umane necessarie all'attuazione dei singoli progetti;
- ❖ **Decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152**, contenente disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), convertito dalla legge del 29 dicembre 2021, n. 233, che ha introdotto importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti al medesimo PNRR, in particolare, specifiche misure agevolative (comma 18-bis dell'art.9 e commi da 1 a 5 dell'art. 31-bis) per le assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica *non* dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR da parte dei Comuni, suddivise in:
  - **assunzioni a tempo determinato** da parte delle amministrazioni pubbliche titolari di interventi previsti dal PNRR, con fondi **a carico delle risorse PNRR** (art. 9, comma 18-bis, D.L. n. 152/2021, come convertito in legge);

- **assunzioni a tempo determinato** per la realizzazione degli interventi previsti dal PNRR con fondi **a carico dei bilanci degli Enti Locali** (art. 31-bis, *commi da 1 a 5*, D.L. 152/2021, come convertito in legge) con le seguenti peculiarità e la previsione di specifiche norme derogatorie ai vincoli in materia di assunzioni di personale a tempo determinato:
  - contratti a tempo determinato per personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026
  - disapplicazione del limite al lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
  - irrilevanza ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e conseguente ininfluenza sulla capacità assunzionale a tempo indeterminato (anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali);
  - irrilevanza ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013);
  - rispetto del limite della spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al DL 152/21 e asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio: il Comune di Avigliano presenta i parametri di sostenibilità finanziaria prescritti dal suddetto meccanismo, come evidenziato nel prospetto All.2b), unito alla presente deliberazione;

❖ **Circolare N.4 del 18.01.2022 della Ragioneria Generale dello Stato** individua modalità, condizioni e criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi da rendicontare a carico del PNRR, possono imputare nel quadro economico di ciascun progetto i costi per il fabbisogno di personale necessario alla relativa attuazione;

**Considerato** che, nella direzione tracciata dal suindicato quadro normativo,

- con DGC n. 11 del 08/02/2022 sono state approvate specifiche misure Organizzative per l'attuazione degli Obiettivi e degli investimenti del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) nel Comune di Avigliano ed è stato costituito apposito Gruppo di lavoro, intersettoriale e trasversale;
- con DGC n. 11 del 11/04/2025 è stato aggiornato il Sistema organizzativo interno (c.d. "GOVERNANCE") di cui alla DGC n. 11 del 08/02/2022, per l'attuazione degli Obiettivi del PNRR e sono state approvate apposite Misure Organizzative relative al sistema di controllo PNRR per assicurare la sana gestione, il monitoraggio, la rendicontazione e il conseguente adeguamento del sistema dei controlli interni;

**Atteso**, altresì, che:

- a) al fine di potere gestire in modo rapido ed efficiente le risorse per l'attuazione del PNRR, **l'articolo 3-bis** del suddetto **D.L. 80/2021**, convertito in legge 113/2021, ha disciplinato uno strumento strategico attraverso il quale le pubbliche amministrazioni locali possono effettuare, esclusivamente in modo aggregato, selezioni concorsuali finalizzate a costituire un elenco di idonei al quale, successivamente, attingere attraverso

un semplice interpello tra gli iscritti, per effettuare, tra gli altri, assunzioni funzionali al PNRR;

- b)** attraverso le disposizioni di cui all'articolo 3-bis del D.L. 80/2021 è possibile assumere sia con contratti a tempo indeterminato che con contratti a tempo determinato, in linea, altresì, con le previsioni di cui all'articolo 31-bis del D.L. 152/2021, in ordine all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR;
- c)** tale modalità assunzionale può essere attivata sia per i profili ordinari che per quelli derivanti dalle esigenze di attuazione del PNRR;

**Letti e richiamati** a tal proposito:

- il **Regolamento comunale di disciplina delle procedure concorsuali e delle prove pubbliche selettive** del Comune di AVIGLIANO, approvato con DGC n. 19 del 03.03.2021, modificato con DGC n. 46 del 20.04.2021 allo scopo di recepire la disposizione normativa di cui al citato art. 10 del **D.L. n. 44/2021** e con DGC n.32 del 04.04.2022 allo scopo di recepire la disposizione normativa di cui al citato art. 3 bis del **D.L. n. 80/2021**;
- la **DGC n. 33 del 04.04.2022**, con la quale il Comune di Avigliano ha aderito all'**ACCORDO** promosso dal Servizio AsmeLab per la gestione associata della **formazione di elenchi di idonei** per le assunzioni di personale **di cui all'articolo 3 bis del D.L. n. 80/2021**, convertito in legge n.113/2021;

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

**Rilevato** **che** i dipendenti del Comune di Avigliano in servizio a tempo indeterminato alla data del **31/12/2025** sono previsti in n. **45** (inferiore a 50) e che, quindi, questo **Ente è tenuto alla redazione del Piao in modalità semplificata**, sulla base delle regole definite nell'art. 6 del citato D.M. n. 132/2022, nonché ad approvare singolarmente il Piano triennale dei fabbisogni di personale, sulla base della normativa vigente in materia;

**Vista** la determinazione N.117 del 12/05/2025 del Responsabile ad interim del Settore II, con la quale, **sulla base del rendiconto 2024**:

- è stato calcolato il valore soglia percentuale pari al 23,87%, applicabile al Comune di Avigliano per quantificare le spese di personale impegnabili per nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- è stato quantificato l'incremento della spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, pari ad euro 239.578,76, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- viene dato atto che la spesa massima consentita nel Comune di AVIGLIANO per il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è pari ad euro 2.068.551,13;
- il limite di spesa per personale assunto con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 28, è pari a euro 174.726,53 (= spesa anno 2009);

**Atteso** **che**, alla luce del quadro normativo illustrato, il Comune di Avigliano ha la possibilità di poter **programmare le assunzioni di personale nel triennio 2026/2028** in relazione alla capacità assunzionale di cui al valore soglia accertato (cfr. determinazione del Responsabile del Settore II – *Finanziario N.117 del 12/05/2025*);

**Dato atto**      **che**

- il Comune di AVIGLIANO è Ente pubblico soggetto ai **vincoli di spesa del personale** di cui **all'articolo 1, comma 557**, della cd. *Legge Finanziaria 2007* (L. 27/12/2006, n. 296) e s.m.i.;
- il Comune di AVIGLIANO risulta avere nell'anno 2024 un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti / popolazione per classe demografica definito dal DM 18 novembre 2020, che per i Comuni da 10.000 a 19.999 abitanti prevede un rapporto medio di **1 dipendente** per ogni **166 abitanti**: tale dato determina per il **Comune di AVIGLIANO**, che al 31/12/2024 conta n. **10.591 abitanti**, una quota teorica di dipendenti pari a circa n. 66 unità, contro gli effettivi dipendenti in servizio a tempo indeterminato previsti alla data del 31/12/2025, pari a n. 45 unità;

**Ravvisata**      la necessità di prevedere una programmazione triennale del fabbisogno di personale per il **periodo 2026/2028**, in considerazione delle esigenze organizzative indicate in premessa, finalizzate all'attuazione degli obiettivi di gestione, garantendone la coerenza con i vincoli in materia di spesa di personale e con il vigente quadro normativo, sopraccitato;

**Visti**

- il D.L. 24/02/2023 n. 13 (cd. Decreto PNRR3) convertito in L. 21/04/2023 n. 41, concernente l'utilizzo del Portale unico del reclutamento inPA;
- il DPR 16 giugno 2023, n. 82, Regolamento recante modifiche al Dpr 487/1994, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e sulle modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi;
- il D.L. 22/06/2023 n. 75/2023, convertito in legge 10 agosto 2023, n. 112, che modifica ulteriormente l'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, elevando fino a 25.000 la soglia demografica entro la quale è riconosciuta ai Comuni la possibilità di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza (cd. "scavalco d'eccedenza");

**Richiamato**      il **Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44** contenente **Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche**, che introduce un'ulteriore ipotesi di stabilizzazione e all'art. 3, comma 5:

- prevede la facoltà per gli Enti territoriali di procedere fino al 31 dicembre 2026, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- dispone che il personale stabilizzabile deve essere stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (che contempla, altresì, i profili professionali ai quali è possibile accedere col titolo di studio della sola scuola dell'obbligo, ai sensi dell'articolo 16 della legge 56/1987) e deve essere in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

**Dato atto**      **che** il Comune di AVIGLIANO ha dato attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale **dell'anno 2021**, provvedendo all'assunzione delle seguenti unità di personale, a conclusione delle relative procedure assunzionali / concorsuali:

1. **N.1 unità** nel profilo di **Funzionario contabile** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (graduatoria altro Ente)

2. **N.4 unità** nel profilo di **Istruttore di Polizia Locale** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (graduatoria concorso Comune di Avigliano)
3. **N.4 unità** nel profilo di **Istruttore amministrativo** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (graduatoria concorso Comune di Avigliano)

**che** il Comune di AVIGLIANO ha dato attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale **dell'anno 2022**, provvedendo all'assunzione delle seguenti unità di personale, a conclusione delle relative procedure assunzionali / concorsuali:

4. **N.2 unità** nel profilo di **Istruttore amministrativo** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (graduatoria concorso Comune di Avigliano)
5. **N.2 unità** nel profilo di **Istruttore tecnico (geometra)** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (graduatoria concorso Comune di Avigliano)
6. **N.1 unità** nel profilo di **Funzionario di Polizia locale** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (graduatoria concorso Comune di Avigliano)

**che** il Comune di AVIGLIANO ha dato attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale **dell'anno 2023**, provvedendo all'assunzione delle seguenti unità di personale, a conclusione delle relative procedure assunzionali:

7. **N.1 unità** nel profilo di **Funzionario Assistente sociale** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (stabilizzazione)
8. **N.1 unità** nel profilo di **Operatore esecutivo** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (procedura di avvio a selezione – ARLAB)
9. **N.1 unità** nel profilo di **Operatore servizi tecnico-manutentivo** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (stabilizzazione);

**che** il Comune di AVIGLIANO ha dato attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale **dell'anno 2024**, provvedendo all'assunzione delle seguenti unità di personale, a conclusione delle relative procedure assunzionali:

10. **N.1 unità** nel profilo di **Funzionario Amministrativo** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (graduatoria altro ente)
11. **N.1 unità** nel profilo di **Istruttore di Polizia Locale** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (graduatoria altro Ente)
12. **N.2 unità** nel profilo di **Istruttore Tecnico** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (graduatoria concorso Comune di Avigliano)
13. **N.1 unità** nel profilo di **Istruttore di Polizia Locale** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (procedura mobilità volontaria Comune di Avigliano)
14. **N.1 unità** nel profilo di **Funzionario di Polizia Locale** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (procedura mobilità volontaria Comune di Avigliano)

**che** il Comune di AVIGLIANO ha dato attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale **dell'anno 2025**, provvedendo all'assunzione delle seguenti unità di personale, a conclusione delle relative procedure assunzionali:

15. **N.3 unità** nel profilo di **Operatore** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (procedura di avvio a selezione – ARLAB –)
16. **N.1 unità** nel profilo di **Funzionario Contabile** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (graduatoria concorso Comune di Avigliano)
17. **N.1 unità** nel profilo di **Funzionario Tecnico** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (concorso Comune di Avigliano concluso senza idonei);
18. **N.1 unità** nel profilo di **Funzionario Contabile** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (ulteriore graduatoria concorso Comune di Avigliano);
19. **N.1 unità** nel profilo di **Assistente Sociale** del nuovo sistema di Classificazione Professionale CCNL 2019/2021 – 36 ore (mobilità ex art.30 D.lgs. 165/2001);

**Atteso**

**che:**

- il **DL 19 settembre 2023, n. 124** “*Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese*”, convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023, ha previsto che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei Comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19;
- il Comune di AVIGLIANO, previa modifica della dotazione e del PTFP (DGC n.5/2024), ha partecipato all'**Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse** – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - *Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari*;
- il Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud, con riferimento all'[Avviso di manifestazione d'interesse del 21 novembre 2023](#), ha pubblicato il [DPCM del 23 luglio 2024](#), che definisce i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie e delle unità di personale per le amministrazioni individuate sulla base della cognizione del fabbisogno di personale effettuata tramite la manifestazione di interesse (art. 7.3.3. dell'avviso pubblico);
- **il Comune di Avigliano è risultato beneficiario** delle risorse finanziarie corrispondenti a **N. 2 unità di personale** da inquadrare nell'Area dei **Funzionari**;
- come previsto dall'art. 19 del DL 124/2023, il processo di reclutamento sarà gestito attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) di cui all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 165/2001;
- l'8 ottobre 2024 la Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) ha pubblicato sul Portale del Reclutamento inPA il bando relativo all'indizione del “Concorso pubblico, su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di 2.200 unità di personale non dirigenziale, Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud”;

- nell'Allegato 1 del bando in parola, è riportato espressamente che a questo Ente sono state assegnate **N.1 unità** di personale con il **Profilo di SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO** (Codice Concorso B.2.BAS), **N.1 unità** di personale con il **Profilo di SPECIALISTA TECNICO** (Codice Concorso B.6.BAS), per un totale complessivo di **N.2 unità di personale inquadrate nell'Area dei Funzionari** e della Elevata Qualificazione, ai sensi del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 11 e segg. del CCNL 2019-2021 del personale del Comparto Funzioni Locali;
- i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;
- i nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea;
- le assunzioni in parola sono da effettuare in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, in relazione a quanto previsto espressamente dall'art. 19, comma 1, del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i.;
- risultano integralmente eterofinanziate, e conseguentemente non debbono essere computate né agli effetti del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557, 557-*quater* e 562 della Legge n. 296/2006, e s.m.i., né – con specifico riferimento al salario accessorio del personale che sarà assunto – ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., avuto riguardo ai principi codificati nelle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie nn. 20/2017 e 23/2017, nonché nelle deliberazioni della Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia nn. 111/2022 e 116/2022;
- con DGC n.115 del 30/09/2025 è stato formalmente aggiornato il **catalogo dei profili professionali del Comune di Avigliano**, aggiungendo ai profili professionali approvati con DGC n.40/2023 (All.1), i seguenti profili professionali assegnati al Comune di Avigliano e previsti nel Bando di concorso RIPAM Presidenza del Consiglio dei Ministri *Dipartimento per le Politiche di Coesione*, inseriti nel PTFP 2026/2028 ed annessa dotazione organica del Comune di Avigliano, approvati con DGC n.76/2024:
  - **Funzionario Contabile (SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO)**
  - **Funzionario Tecnico (SPECIALISTA TECNICO)**;

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

**Rilevato**, dunque, ai fini della determinazione della dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, che è stata effettuata la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale (DGC n. 151 del 03/12/2025), dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

**Ritenuto**, pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di dover redigere il PTFP 2026/2028 e la conseguente dotazione organica in termini di spesa potenziale massima;

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

- 1) **rispetto delle norme in materia di pareggio di bilancio** (fino all'anno 2018) ovvero, **a decorrere dall'anno 2019**, rispetto e mantenimento dell'**equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo**;

- 2) **rispetto del tetto alla spesa del personale** (rappresentato per gli enti soggetti al patto dalla media del triennio 2011-2013) nell'anno precedente, nonché nel corso dell'anno di competenza;
- 3) **approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato** (articolo 9, comma 1-quinquies Dl 113/2016) e trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (**Bdap**) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 4) attivazione della **piattaforma di certificazione dei crediti** (art. 27 comma 9 del DL 66/2017);
- 5) avere **specifiche capacità assunzionale**, nella misura prevista dalla legge;
- 6) avere **effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero** del personale;
- 7) avere **rideterminato la dotazione organica** nel corso del triennio precedente;
- 8) avere adottato il **programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale**;
- 9) avere adottato il **Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi**;
- 10) avere adottato il **piano triennale delle azioni positive** in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006);

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

- il rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti;
- il rispetto dell'indice della spesa di personale sulla spesa corrente (abrogato dall'articolo 16, comma 1 del Dl 113/2016);
- la previa verifica circa l'esistenza di graduatorie valide di vincitori e di idonei da immettere in servizio per il medesimo profilo oggetto delle assunzioni programmate;

**Verificato** **che:**

- il Comune di AVIGLIANO è in regola con le norme sul collocamento obbligatorio (art. 6 L. 113/1985, art. 1 L. 407/1998, art. 1 L. 302/1990, art. 3 e art. 18 L. 68/1999) e con il rispetto delle quote di riserva previste dalla L.68/1999;
- alla luce del vigente quadro normativo in materia di assunzioni di personale, sopra illustrato ed in relazione alla capacità assunzionale di cui questo Ente dispone, occorre approvare il programma delle assunzioni per il triennio 2026/2028 (piano occupazionale annualità 2026);
- in particolare, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa, reclutamento e vincoli all'assunzione del personale, con riferimento al triennio 2026/2028 risulta possibile programmare le assunzioni indicate nell'Allegato N. 1 alla presente deliberazione;
- questo Ente negli ultimi 5 anni non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dai dati dell'ultimo Conto Consuntivo non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

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

**Vista** la **sentenza n. 7/2022** delle Sezioni riunite della Corte dei conti in sede giurisdizionale, ove viene precisato che in assenza dell'asseverazione da parte dell'organo di revisione circa la sostenibilità «in concreto» dei maggiori oneri di personale che l'ente intende innestare nel bilancio e, dunque, la coerenza tra il programmazione triennale dei fabbisogni e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, si applica il regime del turn over al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente di cui all'articolo 3, comma 5 e seguenti del Dl 90/2014 e il limite sulla «spesa complessiva» di cui al comma 557-quater

dell'articolo 1 della legge 296/2006 e non quello più favorevole previsto dall'articolo 33 del Dl 34/2019;

**Visto** il verbale N34 rilasciato in data 30/11/2025, acquisto al protocollo generale n.17833 del 01/12/2025, in atti, con cui l'Organo di revisione, su richiesta di questo civico Ente (Prot. 16708 in data 11/11/2025):

- ha verificato la coerenza del programma triennale del fabbisogno di personale 2026/2028 con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con il principio di contenimento della spesa ai sensi dell'articolo 1, commi 557, 557-quater, della legge 296/2006, che prevede il limite della spesa di personale in valore assoluto rispetto alla media 2011-2013 (fatta salva, per gli enti virtuosi, l'applicazione della deroga di cui all'art.7 del D.M. 17 marzo 2020);
- ha accertato la corretta quantificazione del valore soglia di riferimento sulla base di principi e criteri di omogeneità;
- ha asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e, dunque, la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, sia a tempo indeterminato che, eventualmente e in ragione delle esigenze straordinarie legate all'attuazione degli obiettivi e degli interventi finanziati dal PNRR, a tempo determinato;

**Visti** i CCNL del comparto Funzioni Locali;

**Vista** la **Legge di Bilancio 2024 n. 213 del 30 dicembre 2023** pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.303 del 30 dicembre 2023 - Suppl. Ordinario n. 40;

**Dato atto** che del presente atto viene data informativa alle OO.SS. (prot.16685 in data 11/11/2025);

**Visto** il **Regolamento comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi** del Comune di Avigliano, approvato con DGC n. 18 del 03.03.2021;

**Richiamato** il **Regolamento comunale sulla disciplina dei concorsi pubblici e delle altre procedure di assunzione** del Comune di Avigliano, approvato con DGC n.19 del 03.03.2021, modificato con DGC n.46 del 20.04.2021 e con DGC n.32 del 04.04.2022;

**Visto** lo Statuto Comunale;

**CON** *votazione unanime, resa nelle forme di legge*

## D E L I B E R A

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

**2-DI PRENDERE ATTO** della determinazione N.117 del 12/05/2025 del Responsabile ad interim del Settore II, in ordine al valore soglia percentuale del Comune di Avigliano, pari al 23,87%, calcolato ai sensi del DPCM 17.03.2020, alla spesa massima consentita nel Comune di AVIGLIANO per il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pari ad euro 2.068.551,13 e al limite di spesa per personale assunto con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. n.28/2010, è pari a euro 174.726,53 (= spesa anno 2009), precisando che i relativi valori economici vengono annualmente aggiornati in seguito all'approvazione del rendiconto di gestione per l'anno precedente.

**3-DI APPROVARE** il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il **triennio 2026/2028** e la **Dotazione Organica** del **Comune di AVIGLIANO** redatta in termini si **spesa potenziale massima**, come da **Allegati [N.1 All.1a) - All.1b) - All.1c) - N.2 All.2a) - All.2b) - N.3]** uniti alla presente deliberazione, quali parti integranti e sostanziali.

**4-DI DARE ATTO** che:

- i valori di spesa di personale indicati nell'ALLEGATO N.1, troveranno corrispondenza nel Documento Unico di Programmazione (DUP) – periodo 2026/2028 e nel bilancio di previsione 2026/2028 e nel Bilancio di previsione finanziario 2026/2028;
- il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026/2028 ed i successivi eventuali aggiornamenti, verranno inseriti nel **PIAO 2026/2028, sezione Organizzazione e Capitale Umano - sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni di Personale.**

**5-DI DARE ATTO** che

- con DGC n. 40 del 30.03.2023, previo confronto con le OO.SS. nella seduta a verbale del 27.03.2023:
  - sono stati individuati ed approvati con decorrenza 1° aprile 2023 i nuovi profili professionali del Comune di Avigliano, definiti sulla base della Tabella B (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al CCNL 16.11.2022 e dell'Allegato A-DECLARATORIE al CCNL 16 novembre 2022;
  - è stata approvata la tabella di corrispondenza tra i precedenti profili professionali in vigore nel Comune di Avigliano e i nuovi profili professionali individuati con la suddetta DGC n.40/2023;
- con DGC n.115 del 30/09/2025 è stato formalmente aggiornato il **catalogo dei profili professionali del Comune di Avigliano**, aggiungendo ai profili professionali approvati con DGC n.40/2023 (All.1), i seguenti profili professionali assegnati al Comune di Avigliano e previsti nel Bando di concorso RIPAM Presidenza del Consiglio dei Ministri *Dipartimento per le Politiche di Coesione*, inseriti nel PTFP 2026/2028 ed annessa dotazione organica del Comune di Avigliano, approvati con DGC n.76/2024:
  - **Funzionario Contabile (SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO)**
  - **Funzionario Tecnico (SPECIALISTA TECNICO)**
- la distribuzione di tali profili viene rappresentata nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Avigliano, intesa come dotazione organica in termini di potenziale massimo tetto di spesa
- la spesa derivante dall'attuazione del Piano triennale 2026/2028 dei fabbisogni di personale (PTFP), risulta coerente con i limiti alla spesa di personale imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale ed in termini di spesa potenziale massima, nell'ambito delle facoltà assunzionali consentite a legislazione vigente e nel rispetto degli attuali vincoli di finanza pubblica di cui alle norme in vigore, richiamate in premessa;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2028 del Comune di Avigliano è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.P.C.M. 17 marzo 2020, in relazione alla soglia di virtuosità ed agli incrementi di spesa percentuali consentiti;
- il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e determina una spesa non superiore a quella consentita dal DPCM 17 marzo 2020, per la parte ancora in vigore dall'anno 2025;
- sulla base dei fabbisogni rappresentati dai Responsabili Apicali di Settore, delle direttive impartite dal Sindaco e dalla Giunta comunale e di un'attenta valutazione compiuta dagli organi competenti, **il presente PTFP è stato predisposto dal Segretario Generale dell'Ente**, nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio alle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30,

34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e alle disposizioni normative in vigore, a seguito di attenta valutazione:

- degli obiettivi programmatici espressi dall'amministrazione comunale;
  - del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
  - delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione della P.A. anche in ordine alla scelta dei profili da assumere e delle procedure da porre in essere;
  - dei vincoli cogenti in materia di spesa ed assunzioni di personale;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026/2028 approvato con il presente atto viene trasmesso ai soggetti sindacali come da vigente CCNL;
- la stesura della presente deliberazione e degli allegati è stata curata dal Segretario Generale dell'Ente.

**6-DI DISPORRE** sin da ora che:

- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale basate sulla sostenibilità finanziaria e sul meccanismo di calcolo delle capacità assunzionali, nel triennio 2026/2028 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;
- nel triennio 2026/2028, al fine di garantire la sostituzione immediata delle unità cessate in seguito ad assunzioni in altre PA, siano automaticamente autorizzate, ad invarianza di spesa, senza ulteriore modifica del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, tutte le conseguenti a corrispondenti assunzioni, purché nella stessa area e profilo delle unità cessate ed attraverso le seguenti modalità: *Utilizzo graduatorie, proprie o altri Enti. Mobilità volontaria art. 30 Tupi, Assunzione ex art. 3 bis D.L. n.80/2021 - elenco idonei Asmel.*
- siano automaticamente autorizzate senza ulteriore modifica del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, previa attestazione da parte del Responsabile del Settore Finanziario circa il rispetto dei tetti di spesa, eventuali profili da contrattualizzare ai sensi dell'art. 1, c 557 L. n. 311/2004 (scavalco d'eccedenza) su motivata richiesta e documentata necessità rappresentate dai settori proponenti.

**7-DI DISPORRE** con il presente atto che le assunzioni previste nel piano occupazionale 2026/2028, di cui all'unito e aggiornato Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), siano direttamente attivate dai competenti Uffici comunali, all'uopo demandando al Responsabile del Settore II – *Personale*, con il supporto del Segretario Generale, l'avvio delle procedure stabilite negli allegati uniti presente deliberazione.

**8-DI AUTORIZZARE** per il **trennio 2026/2028** l'avvio delle procedure assunzionali previste nel presente atto.

**9-DI PRECISARE** che:

- le assunzioni programmate saranno finanziate come previsto all'interno del PTFP (Allagato N.1) e potranno realizzarsi unicamente qualora siano tutte presenti le sotto indicate condizioni:
  - rimanga immutato l'attuale assetto normativo e/o l'eventuale modifica dello stesso risulti compatibile con le assunzioni programmate;
  - fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, ove imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;

- contestuale rispetto di tutti i vincoli di legge indicati nel presente atto e di qualsivoglia ulteriore vincolo imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione.

**10-DI DARE ATTO** che questo Comune è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999.

**11-DI AUTORIZZARE** per il **trienio 2026/2028**:

- a) le assunzioni flessibili e le assunzioni a tempo determinato (scavalco d'eccedenza, scavalco condiviso, assunzioni ai sensi dell'art. 92, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e simili), che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i., dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- b) in attuazione del **DL n. 152/2021** e con le modalità stabilite dalla **Circolare N.4 del 18.01.2022 della Ragioneria Generale dello Stato**, le assunzioni flessibili e le assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per il **rafforzamento degli organici dei Settori comunali coinvolti nell'attuazione degli obiettivi e degli investimenti** previsti e finanziati dal **PNRR**, all'interno del **Gruppo di lavoro**, intersetoriale e trasversale, composto da professionalità eterogenee, interne ed esterne alla struttura comunale, costituito con **DGC n. 11 del 08.02.2022**; in particolare:
  - assunzioni a tempo determinato con fondi a carico delle risorse PNRR (art. 9, comma 18-bis, D.L. n. 152/2021, come convertito in legge e circolare RGS n.4/2022);
  - assunzioni a tempo determinato con fondi a carico del bilancio comunale (art. 31-bis, commi da 1 a 5, D.L. 152/2021, come convertito in legge), sostenute da specifiche deroghe ai vincoli in materia di assunzioni di personale a tempo determinato, purché nel limite della spesa aggiuntiva prevista dalla norma, i cui parametri di sostenibilità finanziaria sono evidenziati nel prospetto **All.2b**), unito alla presente deliberazione;
- c) le assunzioni eterofinanziate di personale a tempo indeterminato che saranno autorizzate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione, nell'ambito del **Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027** - Priorità 1, Azione 1.1.2.

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

- a nuove e diverse esigenze strutturali ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- ad eventuale necessità di dover effettuare assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto, altresì, della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

**13-DI DEMANDARE** al Segretario Generale ed al Responsabile del Settore II gli adempimenti di rispettiva competenza, necessari all'attuazione del presente provvedimento.

**14-DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2028 al Dipartimento della Funzione pubblica, **entro trenta (30) giorni dalla sua adozione**, tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) e con file in formato pdf (Circ.

RGS n. 18/2018), tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

**15-DI PUBBLICARE** il presente **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)** per il **triennio 2026/2028** in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

**16-DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione:

- al Segretario Generale
- al Responsabile del Settore II per gli adempimenti consequenziali;
- a tutti i Responsabili Apicali di Settore.

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

## Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2026/2028

### Valori previsioni espressi su base annua

#### VOCI DI SPESA del PERSONALE

<b>SPESA MASSIMA consentita per personale a TEMPO INDETERMINATO - anno 2026</b> (cfr. dt. N. 117 del 12/05/2025 - rendiconto 2024)	<b>+ 2.068.551,13</b>
* =	
<b>Spesa di personale 2024 (ultimo rendiconto approvato) =</b>	<b>- 1.828.972,37</b>
<b>MARGINE di spesa PER NUOVE ASSUNZIONI =</b> <i>(tale valore economico viene annualmente aggiornato in seguito all'approvazione del rendiconto di gestione per l'anno precedente)</i> [euro 2.068.551,13 (spesa massima consentita) - euro 1.828.972,37 (spesa di personale 2024 (ultimo rendiconto approvato))]	<b>= 239.578,76</b>

<b>VALORE ECONOMICO CESSAZIONI REALIZZATE - ANNO 2025</b>	<b>63.472,46</b>
<b>VALORE ECONOMICO CESSAZIONI PREVISTE - ANNO 2025</b>	<b>66.204,33</b>
<b>Totale riduzione spesa per CESSAZIONI personale a tempo indeterminato anno 2025</b>	<b>129.676,79</b>

<b>VALORE ECONOMICO CESSAZIONI PREVISTE - ANNO 2026</b>	<b>60.863,61</b>
---	------------------

<b>a) Spesa annua del personale (tempo indeterminato) prevista anno 2026 (personale in servizio)</b>	<b>+1.810.354,60</b>
<b>b) Spesa annua del personale (tempo indeterminato) prevista anno 2026 (nuove assunzioni - risorse di bilancio)</b>	<b>+ 152.637,00</b>
<b>c) Spesa assunzioni stessa area e profilo di provenienza delle unità cessate in seguito ad assunzioni in altre PA</b>	<i>Interamente compensata dalla % di Turn over consentita</i>
<b>d) Spesa annua del personale (tempo indeterminato) prevista anno 2026 (nuove assunzioni - risorse eterofinanziate)</b>	<b>-137.872,40</b>
<b>e) Spesa per assunzioni flessibili prevista anno 2026 soggetta a limite</b>	<b>+ 1.436,47</b>
<b>f) Aumento ex art. 14, c. 1-bis, DL 25/2025 (a valere sulle capacità assunzionali ogni anno)</b>	<b>+15.000,00</b>
<b>d) Oneri riflessi su aumento ex art. 14, c. 1-bis, DL 25/2025 (a valere sulle capacità assunzionali ogni anno)</b>	<b>+3.570,00</b>
<b>TOTALE spesa di personale prevista per l'ANNO 2026 (rispetto del limite art. 33 D.L.34/2019)</b>	<b>= 1.845.125,67</b>

<b>TETTO spesa del personale 2011 - 2013</b> (art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296)	<b>1.886.126,76</b>
* Ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020, la maggiore maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 (Individuazione valori soglia di massima spesa del personale) e 5 (Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio) del DM del 17 marzo 2020, 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.	<i>al netto delle componenti escluse</i>

**2.272.917,35**

*al lordo delle componenti escluse*

All.1a) Programma triennale del fabbisogno del personale 2026/2028 - **Dotazione organica** (*Spesa Potenziale massima*)

(DGC n.152/2025)

Area	F. T.	P. T.	Profilo professionale	Posti da coprire a tempo INDETERMINATO			Posti coperti T.I. al 01/01/2026
				2026	2027	2028	
Funzionari ed E.Q.	Pr. Dir.	36	Segretario Generale (Fascia A)				1
		36	Funzionario amministrativo				3
		36	Funzionario Psicologo				1
		36	Funzionario Assistente sociale				1
		36	Funzionario Assistente sociale <i>risorsa eterofinanziata - FSC</i>				1**
		36	Funzionario contabile				3
		36	Funzionario contabile	1			
		36	<i>Funzionario Specialista Economico Statistico risorsa eterofinanziata PNCapCoe</i>				1**
		36	Funzionario amministrativo				1
		36	Funzionario amministrativo	1			
		36	Funzionario tecnico				3
		36	<i>Funzionario tecnico ** risorsa eterofinanziata PNCapCoe</i>	1**			
		36	Funzionario di Polizia Locale				2
totale Area				2 + 1**		16 + S.G.	
Istruttori	36		Istruttore amministrativo				2
	36		Istruttore tecnico				3
	18		Istruttore tecnico				2
	36		Istruttore amministrativo				1
	36		Istruttore di Polizia Locale				6
totale Area				0		14	
Op. Esperti	36		Operatore servizi amministrativi				2
	36		Operatore servizi amministrativo-contabili				2
	36		Operatore servizi amministrativo-contabili				2
	36		Operatori servizi tecnico-manutentivi				1
	36		Operatori servizi tecnico-manutentivi	2			
totale Area				2		7	
Operatori	36		Operatore esecutivo				2
	36		Operatore esecutivo				1
	36		Operatore ausiliario				2
	totale Area			0		5	

profili Settore I
profili Settore II
profili Settore III
profili Polizia Locale

**All.1b) Programma triennale del fabbisogno del personale 2026/2028 - Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento**

AREA	Profilo professionale da coprire	Orario di lavoro	Modalità di reclutamento a tempo INDETERMINATO	Numero unità		
				2026	2027	2028
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Contabile (risorse Bilancio comunale)	<u>tempo pieno</u>	(utilizzo graduatorie)	1	0	0
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Amministrativo (risorse Bilancio comunale)	<u>tempo pieno</u>	(mobilità/ utilizzo graduatorie)	1	0	0
Operatori esperti	Operatori servizi tecnico-manutentivi (risorse Bilancio comunale)	<u>tempo pieno</u>	(concorso / mobilità/ utilizzo graduatorie)	2	0	0
Operatori	Operatore esecutivo (risorse Bilancio comunale)	<u>Trasformazione a tempo pieno</u> (di N.2 dipendenti part-time già a 18 ore)	(aumento di altre 18 ore)	2	0	0
totale profili da assumere a T.I. nel TRIENNIO				4 (+ 2)	0	0

**Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Politiche di Coesione - Bando di concorso RIPAM**

Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 - Priorità 1, Azione 1.1.2.:

**\*\*assunzioni eterofinanziate** di personale a tempo indeterminato assegnate agli Enti beneficiari della misura, esclusivamente dedicate per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea.

AREA	Profilo professionale	Orario di lavoro	Modalità di reclutamento a tempo INDETERMINATO	Numero unità		
				2026	2027	2028
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Contabile (SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO)	<u>tempo pieno</u>	Concorso nazionale per il rafforzamento degli organici dei principali beneficiari ed attuatori dei fondi europei (RIPAM)	1	--	--
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Tecnico (SPECIALISTA TECNICO)	<u>tempo pieno</u>	Concorso nazionale per il rafforzamento degli organici dei principali beneficiari ed attuatori dei fondi europei (RIPAM)	1	--	--
totale profili da assumere a T.I. nel TRIENNIO				2	--	--

AREA e Profilo professionale	Orario di lavoro	Sostituzione immediata e modalità di reclutamento a tempo INDETERMINATO	Numero unità
			Triennio 2026/2028
Stessa area e profilo di provenienza delle unità cessate in seguito ad assunzioni in altre PA	Stesso orario unità cessate	Utilizzo graduatorie proprie o di altri Enti Mobilità volontaria ex art. 30 Tupi Assunzione ex art. 3 bis D.L. n. 80/2021 - elenco idonei Asmel	Turn over nella % consentita dalla normativa in vigore al momento della sostituzione

All.1c) Programma triennale del fabbisogno del personale 2026/2028 - Costo assunzioni (tabellare) a carico del bilancio comunale

<b>Assunzioni a tempo indeterminato anno 2026</b>					
<b>Area</b>	<b>ore</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Retribuzione individuale - euro</b>	<b>Unità</b>	<b>Totale spesa per Area</b>
Funzionari ed E.Q.	36	Funzionario Contabile	34.468,10	1	34.468,10
	36	Funzionario Amministrativo	34.468,10	1	34.468,10
Istruttori	---	-----	-----	---	-----
Operatori Esperti	36	Operatori Esperti	(28.297,99) + 28.297,99	2	56.595,98
Operatori	36	Operatori (aumento 18 ore)	(13.552,42) + 13.552,42	2	27.104,82
<b>Totale complessivo</b>				<b>6</b>	<b>152.637,00</b>

<b>Assunzioni a tempo indeterminato anno 2028</b>					
<b>Area</b>	<b>ore</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Retribuzione individuale - euro</b>	<b>Unità</b>	<b>Totale spesa per Area</b>
Funzionari ed E.Q.	---	-----	-----	---	-----
Istruttori	---	-----	-----	---	-----
Operatori Esperti	---	-----	-----	---	-----
Operatori	---	-----	-----	---	-----
<b>Totale complessivo</b>					

<b>Assunzioni a tempo indeterminato anno 2027</b>					
<b>Area</b>	<b>ore</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Retribuzione individuale - euro</b>	<b>Unità</b>	<b>Totale spesa per Area</b>
Funzionari ed E.Q.	---	-----	-----	---	-----
Istruttori	---	-----	-----	---	-----
Operatori Esperti	---	-----	-----	---	-----
Operatori	---	-----	-----	---	-----
<b>Totale complessivo</b>					

All.2a) Programma triennale del fabbisogno del personale 2026/2028 - Assunzioni flessibili

All.2b) - Prospetto parametri di sostenibilità finanziaria per assunzioni straordinarie a tempo determinato PNRR con risorse proprie.

<b>Calcolo incremento spesa per contratti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR</b>		
Ai sensi dell'art. 31-bis D.L. 06/11/2021, n. 152		
<b>Abitanti</b>	10.591	<b>Percentuale di incremento</b>
	2024	1,00%
		<b>Incremento spesa</b>
		<b>€ 76.613,00</b>
<b>Entrate correnti</b>		
Ultimo Rendiconto	€ 8.156.235,27	FCDE
Penultimo rendiconto	€ 8.256.107,32	Media - FCDE
Terzultimo rendiconto	€ 8.033.586,81	€ 487.342,64
Media - FCDE	€ 7.661.300,49	

<b>Fasce demografiche</b>	<b>Percentuale</b>
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	3,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	2,90%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	2,40%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	1,80%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	1,60%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	1,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	0,50%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	0,30%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	0,25%

## Assegnazione del PERSONALE ai Settori Comunal

<b>Personale a tempo INDETERMINATO</b> <i>in servizio al 01/01/2026</i>				Nominativo	TOTALE n. 12
Area	F. T.	P. T.			
F.	36		Funzionario amministrativo	IANNIELLI Pina	
	36		Funzionario amministrativo	SARACINO Rocco	
	36		Funzionario amministrativo	SARLI Antonella	
	36		Funzionario Psicologo	PACE Antonella	
	36		Funzionario Assistente sociale	PARADISO Valeria	
	36		Funzionario Assistente sociale ( <i>** risorsa eterofinanziata fsc</i> )	SILEO Marianna	
<i>totale Area</i>					6
I.	36		Istruttore amministrativo	MANFREDI Giuseppe	
	36		Istruttore amministrativo	ACIERNO Liliana	
<i>totale Area</i>					2
O.E.	36		Esecutore amministrativo	RIZZI Marcello	
O.E.	36		Centralinista	GERARDI Nicola	
<i>totale Area</i>					2
O.	36		Operatore esecutivo	GRIPPA Mariangela	
O.	36		Operatore esecutivo	LUCIA Raffaella	
<i>totale Area</i>					2
Area	F. T.	P. T.	<b>Personale a tempo DETERMINATO contrattualizzato</b>		Nominativo
					TOT. n. 0
<i>totale Area</i>					
Area	F. T.	P. T.	<b>Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2025)</b>		Unità
					TOT. n. 0

LEGENDA

F.= Funzionari ed Elevata Qualificazione

I.= Istruttori

O.E.= Operatori Esperti

O.= Operatori

<b>Settore II Finanziario</b>	<b>Area</b>	<b>F. T.</b>	<b>P. T.</b>	<b>Personale a tempo INDETERMINATO</b> <i>in servizio al 01/01/2026</i>	<b>Nominativo</b>	<b>TOTALE n. 8</b>
	<b>F.</b>	36		Funzionario Contabile	LIOTINO Maria Donata	
		36		Funzionario Contabile	GALLICCHIO Marirosa	
		36		Funzionario Contabile	(concorso in itinere)	
		36		<i>Funzionario SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO ** risorsa eterofinanziata PNCapCoe (Bando RIPAM)</i>	(assunzione in itinere)	
		36		Funzionario amministrativo	LORUSSO Margherita	
					<b>totale Area</b>	<b>5</b>
	<b>I.</b>					
					<b>totale Area</b>	<b>0</b>
	<b>O.E.</b>	36		Operatore servizi amministrativo-contabili	CLAPS Maria Carmelita	
		36		Operatore servizi amministrativo-contabili	TELESCA Maria	
					<b>totale Area</b>	<b>2</b>
	<b>O.</b>	36		Operatore esecutivo	LORUSSO Marianna	
					<b>totale Area</b>	<b>1</b>
	<b>Area</b>	<b>F. T.</b>	<b>P. T.</b>	<b>Personale a tempo DETERMINATO contrattualizzato</b>	<b>Nominativo</b>	<b>TOT. n. 2</b>
	<b>F.</b>	---	<b>6</b>	<i>Funzionario Amministrativo fino al 31/03/2026</i>	<i>art.1 c 557 L. 311/04</i>	
					<b>totale Area</b>	
	<b>Area</b>	<b>F. T.</b>	<b>P. T.</b>	<b>Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2025)</b>	<b>Unità</b>	
	<b>F.</b>	<b>36</b>		<i>Funzionario Contabile</i>		<b>1</b>
	<b>F.</b>	<b>36</b>		<i>Funzionario Amministrativo</i>		<b>1</b>

### LEGENDA

**F.=** *Funzionari ed Elevata Qualificazione*

**I.=** *Istruttori*

**O.E.=** *Operatori Esperti*

**O.=** *Operatori*

Settore III Tecnico	Area	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO <i>in servizio al 01/01/2026</i>	Nominativo	TOTALE n. 14
	F.	36		Funzionario tecnico	FIORE Rocco	
		36		Funzionario tecnico	MARGIOTTA Nicola <i>(in aspettativa non retribuita)</i>	
		36		Funzionario tecnico	PACE Irene Livia	
	I.	<i>totale Area</i>				3
		36		Istruttore tecnico	ROMANO Fabio	
		36		Istruttore Tecnico	CLAPS Renata	
		36		Istruttore Tecnico	TELESCA Incoronata	
		18		Istruttore tecnico	VASSALLUCCI Antonio	
		18		Istruttore tecnico	IACOVERA Giuseppe	
	O.E.	36		Istruttore amministrativo	MARIANO Carmela	
		<i>totale Area</i>				6
		36		Operatore servizi amministrativo-contabili	SABIA Angelo	
		36		Operatore servizi amministrativo-contabili	D'ANDREA Lucia	
		36		Operatore servizi tecnico-manutentivi	SABIA Giosimino	
		<i>totale Area</i>				3
O.	36			Operatore ausiliario	SABINO Salvatore	TOT n.0
	36			Operatore ausiliario	NOLE' Pietro	
<i>totale Area</i>						2
Area	F. T.	P. T.	Personale a tempo DETERMINATO			Nominativo
<i>totale Area</i>						
Area	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO <i>(PTFP - anno 2025)</i>			Unità
F.	36		<b>Funzionario Tecnico (SPECIALISTA TECNICO)</b> <u>** risorsa eterofinanziata PNCapCoe (Bando RIPAM)</u>			1
O.E.	36		Operatore servizi tecnico-manutentivi			2

## LEGENDA

F.= Funzionari ed Elevata Qualificazione

I.= Istruttori

O.E.= Operatori Esperti

O.= Operatori

Polizia Locale	Area	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO <i>in servizio al 01/01/2026</i>	Nominativo	TOTALE n. 8
	F.	36		Funzionario di Polizia Locale – Comandante	ORLANDO Marco	
		36		Funzionario di Polizia Locale – vice Comandante	DI MAIO Marianna	
	<i>totale Area</i>					2
	I.	36		Istruttore di Polizia Locale	COSTANTINO Valerio Giuseppe	
		36		Istruttore di Polizia Locale	FERNICOLA Maurizio	
		36		Istruttore di Polizia Locale	GALASSO Rosaria	
		36		Istruttore di Polizia Locale	GIGANTE Tommaso	
		36		Istruttore di Polizia Locale	SILEO Angelo	
		36		Istruttore di Polizia Locale	TELESCA Angelo	
	<i>totale Area</i>					6
	Area	F. T.	P. T.	Personale a tempo DETERMINATO da assumere	Nominativo	TOT. n.0
	<i>totale Area</i>					
	Area	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2025)	Unità	TOT. n.0

## LEGENDA

F.= *Funzionari ed Elevata Qualificazione*

I.= *Istruttori*

O.E.= *Operatori Esperti*

O.= *Operatori*

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

**IL SINDACO**  
**F.TO MECCA Giuseppe**

**Il Segretario Generale**  
**F.TO Dr.ssa Clementina Gerardi**

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

**Il sottoscritto Segretario Generale CERTIFICA che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune il 04/12/2025 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267 e della vigente normativa in materia di pubblicazione degli atti**

**Dalla Residenza Municipale, lì 04/12/2025**

**IL Segretario Generale**  
**F.TO Dr.ssa Clementina Gerardi**

**Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio**

**ATTESTA**

**che la presente deliberazione è stata trasmessa, ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, in elenco ai Capigruppo Consiliari.**

**Avigliano 04/12/2025**

**IL Segretario Generale**  
**F.TO Dr.ssa Clementina Gerardi**

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

Dalla Residenza Municipale. lì 04/12/2025

**Il Segretario Generale**  
**Dr.ssa Clementina Gerardi**

(Firma autografa sostituita a mezzo stampa art.  
3, comma 2, D.Lgs. n.39)