



CITTÀ DI AVIGLIANO

(Provincia di Potenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 76 del 05/12/2024

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025/2027 del Comune di AVIGLIANO e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione.

L'anno **duemilaventiquattro**, il giorno **cinque**, del mese di **dicembre**, alle ore **13:00**, 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.
MECCA GIUSEPPE - SINDACO	X	
CLAPS MARIANNA - VICE SINDACO	X	
D'ANDREA FRANCESCO - ASSESSORE	X	
TELESCA FRANCESCO - ASSESSORE	X	
TORTORELLI FABIOLA - ASSESSORE	X	
SALVATORE ANGELA MARIA - ASSESSORE	X	
presenti	6	
assenti	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 vicario 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”*;
- Premesso** **che** l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- che** l'articolo 91 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) stabilisce che, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, *“gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- che** a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30.12.2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- che** ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi (fatta salva per gli enti virtuosi l'applicazione dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020);
- che** secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- Richiamati** i seguenti articoli del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165:
- l'articolo 2, il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
 - l'articolo 4, secondo il quale gli organi di governo esercitano le funzioni di

indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'articolo 6, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, in base al quale:
 - allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
 - in sede di definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ciascuna amministrazione **indica**:
 - ❖ nei limiti consentiti dalle norme vigenti, **le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano**, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalle disposizioni normative in vigore;
 - ❖ nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui al sopra citato Decreto, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della dotazione organica medesima;
 - le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui sopra non possono assumere nuovo personale;

Visto l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. "*Decreto Reclutamento*"), il quale ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e *governance*, denominato **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative;

Visto 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;

Considerato che il successivo art. 1, comma 3, del medesimo D.P.R. 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;

Visto, 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;

Visto, altresì, l'art. 6, comma 3, dello stesso 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;

- Rilevato** che i dipendenti del Comune di Avigliano in servizio a tempo indeterminato alla data del **31/12/2024** sono previsti in n. **44** (inferiore a 50) e che, quindi, in virtù della normativa sopra richiamata, questo **Ente è tenuto alla redazione del Piano 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;
- 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 potenziale massima** 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;
- Visto,** altresì, 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 le **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);
- Visto** 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 comparti 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 (art. 3, comma 5, 4° periodo);
- Atteso** che a decorrere **dall'anno 2014** gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il **contenimento delle spese di personale** con riferimento al **valore medio del triennio precedente** alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia **2011-2012-2013** (comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014);
- che**, ai sensi dell'**articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito in L. n.114/2014**, **tali limitazioni non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette** ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- che tale limite per il contenimento della spesa di personale**, rappresentato da detto valore medio del **triennio 2011-2013**, rimane un **limite fisso** per ciascun anno di riferimento a decorrere dall'anno 2014 (**fatta salva, per gli enti virtuosi, l'applicazione**

dell'art. 7 del D.P.C.M. 17/03/2020);

che il comma 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 dispone che, a partire dall'esercizio 2019, gli enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerino in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo da desumere, in ciascun anno, dal prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011;

che nella circolare n. 3 del 14/02/2019, il Ministero dell'economia e delle finanze ha chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della L. n. 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della L. n. 145/2018;

che detta circolare n. 3 del 14/02/2019 dispone che le limitazioni in materia di spesa di personale previste per il mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica non decadono, ma si traslano sul mancato rispetto dell'equilibrio di competenza a consuntivo;

Richiamati 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 e consentita dalla vigente normativa sulla capacità assunzionale, quest'ultima data prioritariamente dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020, eventualmente integrato dal limite del turn over;

Vista la determinazione N.122 del 04/07/2024 del Responsabile del Settore II, con la quale viene dato atto che:

- è stato calcolato il valore soglia percentuale pari al 23,10%, applicabile al Comune di Avigliano per determinare le spese di personale impegnabili per nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- il Comune di Avigliano, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 23,10%, si colloca nella fascia dei comuni virtuosi ovvero degli enti che possono incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del D.P.C.M. 17/03/2020 per la propria fascia demografica di appartenenza e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- la spesa massima consentita nel Comune di AVIGLIANO per il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è pari ad euro 2.081.470,85;
- 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);

Preso atto **che** a partire dall'anno 2025:

- termina 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 dovranno, dunque, fare riferimento unicamente alla soglia principale, ovvero quella determinata dalle percentuali di cui alla Tabella 1 del DM 17 marzo 2020;

Ribadito, pertanto, **che:**

- gli Enti locali continuano ad applicare nell'anno 2025 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, corredato dall'apposita circolare esplicativa del Dipartimento Funzione Pubblica 13/05/2020;
- in particolare, a partire dal 2025:
 - 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).
 - inoltre, cessa l'applicabilità dell'incremento graduale rispetto alla spesa di personale 2018, previsto dall'art. 5, comma 1, del D.P.C.M., nonché della possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga ai predetti incrementi percentuali;

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 2025/2027;
- 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);

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";

Atteso **che**, alla luce del quadro normativo illustrato, il Comune di Avigliano ha la possibilità di poter **programmare le assunzioni** di personale nel **triennio 2025/2027** in relazione alla capacità assunzionale di cui al **valore soglia** accertato (cfr. determinazione del Responsabile del Settore II – Finanziario N.122 del 04/07/2024);

Considerato **che** per effetto della Legge n. 56 del 19/06/2019, viene previsto:

- ◆ **(art. 3 - comma 8)**, nel triennio 2019-2021: le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs. n.165/2001 (Enti Locali compresi) e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate **senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria** di cui all'art. 30 del medesimo decreto legislativo: gli effetti di detta sospensione sono stati prorogati fino al 31/12/2024 (D.L. n. 80/2021);
- ◆ **(art. 3 - comma 9, lett. a) e b))**: nell'ambito delle misure inerenti la gestione del personale in disponibilità e delle **procedure di mobilità obbligatoria** (artt. 34 e 34-bis del D.lgs. n. 165/2001), i tempi di attesa da parte delle amministrazioni, prima di procedere all'avvio della procedura concorsuale, vengono ridotti a venti giorni (comma modificato dall'art. 3, comma 9, lettera b), legge n. 56 del 2019, poi dall'art. 3, comma 3-ter, legge n. 79 del 2022);

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);

che 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);

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

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

- Richiamato** in proposito 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, che 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;
- Evidenziato** che il **tetto di spesa** del costo sostenuto da questa Amministrazione nel 2009 per le varie **tipologie di lavoro flessibile** prese in considerazione dall'**art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010**, afferenti a funzioni non sottoposte a deroga, è pari a **174.726,53** euro;
- Ricordato**, altresì, che l'art. 16 del D.L. n. 113 del 24/06/2016, c.d. "*Decreto Legge Enti Locali*", **convertito dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, al comma 1-quater** prevede che i contratti a tempo determinato stipulati dagli enti locali per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione (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;
- 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;
- 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;
- 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 31/12/2023 conta n. **10.640 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 31.12.2024, pari a n. 44 unità;
- Ravvisata** la necessità di prevedere una programmazione triennale del fabbisogno di personale per il **periodo 2025/2027**, 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;
- Considerato** 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;
- 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;
- 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;
- il limite di spesa teorica potenziale massima, entro il tetto di spesa consentito dalla legge (dato per il Comune di AVIGLIANO dalla media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013), 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**;

Visto

il **D.L. n. 80/2021**, contenente *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali 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 del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche (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 scorrimento 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);

- proroga fino al 31/12/2024 della possibilità, precedentemente prevista per il triennio 2019/2021, di effettuare procedure concorsuali, nonché le conseguenti assunzioni, senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 (comma 14-ter; art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019);
- 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-quinquies, 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;

Atteso in particolare che

- a) il **Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77**, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108, detta disposizioni su semplificazioni e governance del PNRR e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure;
- b) il **Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80**, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce all'art.1 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;
- c) il **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, ha introdotto importanti previsioni volte al **rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti** previsti al medesimo PNRR;
- d) detta legge 29 dicembre 2021, n. 233 di conversione **del D.L. n. 152/2021**, ha previsto, 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;

e) la **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) cui si candiderà il Comune di Avigliano ed è stato costituito apposito **Gruppo di lavoro**, intersettoriale e trasversale, composto da professionalità eterogenee, interne ed esterne alla struttura comunale, da destinare all'attuazione delle misure e all'utilizzo delle risorse contenute e stanziare nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con il compito di supportare e gestire le procedure complesse legate al Piano medesimo e con il fine di accelerare l'attuazione dei progetti e degli investimenti da esso finanziati;

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 interpellato 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;

Letto e richiamato 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**;

Vista 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 l'**articolo 1** della legge 178/2020, cd. **legge di bilancio per l'anno 2021**:

- ❖ **commi da 797 a 802**: hanno previsto il riconoscimento di specifici **contributi statali finalizzati al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali**, gestiti in forma singola o associata, nell'ottica del raggiungimento di:
 - un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi, definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000, in ogni ambito territoriale di cui all'art. 8, comma 3, lett. a), della L. n. 328/2000;
 - un ulteriore obiettivo di servizio costituito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, sempre in ogni ambito territoriale di cui all'art. 8, comma 3, lett. a), della L. n. 328/2000;

Visto 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.

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");

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

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 ricognizione 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 baseterritoriale, 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 inquadrato 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;

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. 75 del 05.12.2024), dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

Ritenuto, pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di dover redigere il PTFP 2025-2027 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 **specificata 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

- questo **Comune** 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 2025/2027 (piano occupazionale annualità 2025);
- in particolare, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa, reclutamento e vincoli all'assunzione del personale, con riferimento al triennio 2025/2027 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 qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

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 N. 19** rilasciato in data **04/12/2024**, in atti, con cui l'**Organo di revisione**:

- ha verificato la coerenza del programma triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 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. (19584 del 26/11/2024);
Visto	il Regolamento comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune di Avigliano, approvato <u>con DGC n. 18 del 03.03.2021</u> ;
Richiamato	il Regolamento comunale sulla disciplina dei concorsi pubblici e delle altre procedure di assunzione del Comune di Avigliano, approvato <u>con DGC n.19 del 03.03.2021</u> , modificato <u>con DGC n.46 del 20.04.2021</u> e con <u>DGC n.32 del 04.04.2022</u> ;
Visto	lo Statuto Comunale;
CON	<i>votazione unanime, resa nelle forme di legge</i>

DELIBERA

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

2-DI PRENDERE ATTO della determinazione N.122 del 04/07/2024 del Responsabile del Settore II, in ordine al valore soglia percentuale del Comune di Avigliano, pari al 23,10%, 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 2.081.470,85e al 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).

3-DI APPROVARE il **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)** per il **triennio 2025/2027** 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 2025/2027 e nel bilancio di previsione 2025/2027 e nel Bilancio di previsione finanziario 2025/2027;
- il presente Piano triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025/2027 ed i successivi eventuali aggiornamenti, verranno inseriti nel PIAO 2025-2027, 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;

- 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 2025/2027 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 2025/2027 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 nell'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 2025/2027 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 nel triennio 2025/2027 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;
- nel triennio 2025/2027, 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 altri Enti, Mobilità volontaria ex art. 30 Tupi, Assunzione ex art. 3 bis D.L. n. 80/2021 - elenco idonei Asmel.*

7-DI DISPORRE con il presente atto che le assunzioni previste nel piano occupazionale 2025/2027, 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 **triennio 2025/2027** l'avvio delle procedure assunzionali ivi previste.

9-DI PRECISARE che:

- le assunzioni programmate potranno realizzarsi unicamente qualora siano tutte presenti le sotto indicate condizioni:
 - rimanga immutato l'attuale assetto normativo e/o l'eventuale modifica dello stesso risulti compatibile con le assunzioni programmate;
 - 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;
- le assunzioni programmate saranno finanziate come previsto all'interno del suddetto PTFP – Allagato N.1.

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 **triennio 2025-2027:**

- 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**, intersettoriale 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;
 - conferimento di incarichi di lavoro autonomo di cui alle iniziative finanziate dallo Stato **"Professionisti al SUD"** e **"Concorso Coesione SUD"** per il reclutamento di professionisti e personale in possesso di alta specializzazione da destinare agli Enti locali per l'attuazione del PNRR e della politica di coesione;
- 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 2025/2027 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 2025/2027** 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 Apicale 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 2025/2027

VOCI DI SPESA del PERSONALE - Anno 2025	EURO
SPESA MASSIMA consentita per personale a TEMPO INDETERMINATO - anno 2025 (cfr. dt. N. 122 del 04.07.2024 – rendiconto 2023) * =	+ 2.081.470,85
Spesa del personale (tempo indeterminato) IN SERVIZIO previsto al 1° gennaio 2025 =	- 1.820.119,41
MARGINE di spesa PER NUOVE ASSUNZIONI disponibile nell'anno 2025 = [euro 2.081.470,85 (spesa massima consentita) – euro 1.820.119,41 (spesa personale in servizio al 1° gennaio 2025)]	= 228.565,35

VALORE ECONOMICO CESSAZIONI REALIZZATE - ANNO 2024	160.499,94
VALORE ECONOMICO CESSAZIONI PREVISTE - ANNO 2025	zero

Valori previsioni espressi su base annua	
Spesa prevista per NUOVE ASSUNZIONI a tempo INDETERMINATO ANNO 2025 e aumento della dotazione organica (risorse di bilancio)	32.786,09
Spesa assunzioni stessa area e profilo di provenienza delle unità cessate in seguito ad assunzioni in altre PA	<i>Interamente compensata dalla % di Turn over consentita</i>
Spesa annua del personale (tempo indet.) in servizio prevista al 1° gennaio 2025 (meno -) cessazioni anno 2025 + assunzioni anno 2025	1.852.905,50
Spesa per assunzioni flessibili prevista per l'ANNO 2025 soggetta a limite	+ 42.410,74
TOTALE spesa di personale (tempo indeterminato + assunzioni flessibili) prevista per l'ANNO 2025	= 1.895.316,24

TETTO spesa del personale 2011 – 2013 (art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296)	1.886.126,76
* 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
	<i>al lordo delle componenti escluse</i>

All.1a) Programma triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 - **Dotazione organica** (Spesa Potenziale massima)

(DGC n.76/2024)

Area	F. T.	P. T.	Profilo professionale	Posti da coprire a tempo INDETERMINATO			Posti coperti T.I.
				2025	2026	2027	
Pr. Dir.	36		Segretario Generale (Fascia A)				1
Funzionari ed E.Q.	36		Funzionario amministrativo				3
	36		Funzionario Psicologo				1
	36		Funzionario Assistente sociale				1
	36		Funzionario Specialista Informatico ** risorsa eterofinanziata PNCapCoe	1 **			
	36		Funzionario contabile				1
	36		Funzionario contabile	1			
	36		Funzionario contabile ** risorsa eterofinanziata PNCapCoe	1 **			
	36		Funzionario amministrativo				2
	36		Funzionario tecnico				3
	36		Funzionario tecnico ** risorsa eterofinanziata PNCapCoe	1 **			
	36		Funzionario di Polizia Locale				2
totale Area				3 ** + 1			13 + S.G.
Istruttori	36		Istruttore amministrativo				4
	36		Istruttore amministrativo				1
	36		Istruttore contabile				1
	36		Istruttore tecnico				3
		18	Istruttore tecnico				2
	36		Istruttore amministrativo				1
	36		Istruttore di Polizia Locale				6
totale Area				0			18
Op. Esperti	36		Operatore servizi amministrativo-contabili				2
	36		Operatore servizi amministrativo-contabili				2
	36		Operatore servizi amministrativo-contabili				2
	36		Operatore servizi tecnico-manutentivi				1
totale Area				0			7
Operatori	36		Operatore ausiliario				2
		18	Operatore ausiliario				1
	36		Operatore esecutivo				1
		18	Operatore esecutivo				2
	totale Area			0			6
Totale numero ASSUNZIONI 2025/2027 eterofinanziate **				3			
Totale numero ASSUNZIONI 2024/2026 finanziate da bilancio comunale				1			
Totale COSTO (annuo) nuove ASSUNZIONI 2025/2027 a tempo indeterminato da bilancio= euro				2025	2026	2027	
				32.786,09	0,00	0,00	
totale numero POSTI COPERTI (tempo indeterminato)							44 + 3 ** + 1)+S.G.

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

All.1b) Programma triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 – **Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento**

AREA	Profilo professionale da coprire	Orario di lavoro	Modalità di reclutamento <i>a tempo</i> <u>INDETERMINATO</u>	Numero unità		
				2025	2026	2027
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Contabile	<u>tempo pieno</u>	(mobilità volontaria ex art. 30 Tupi <u>oppure</u> utilizzo graduatorie altri Enti <u>oppure</u> assunzione ex art. 3 bis D.L. n. 80/2021 - elenco idonei Asmel <u>oppure</u> concorso pubblico)	1	0	0
totale profili da assumere a T.I. nel TRIENNIO				1	0	0

Presidenza del Consiglio dei Ministri <i>Dipartimento per le Politiche di Coesione</i> – <u>Bando di concorso RIPAM</u>						
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 <i>a tempo</i> <u>INDETERMINATO</u>	Numero unità		
				2025	2026	2027
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Contabile (SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO)	<i>tempo pieno</i>	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)	<i>tempo pieno</i>		1	--	--
totale profili da assumere a T.I. nel TRIENNIO				2	--	--

AREA e Profilo professionale	Orario di lavoro	Sostituzione immediata e modalità di reclutamento <i>a tempo</i> <u>INDETERMINATO</u>	Numero unità
			Triennio 2025/2027
Stessa area e profilo di provenienza delle unità cessate in seguito ad assunzioni in altre PA	Stesso orario unità cessate	Utilizzo graduatorie 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 2025/2027 – **Costo assunzioni (tabellare) a carico del bilancio comunale**

Assunzioni a tempo indeterminato anno 2025					
Area	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa effettiva
Funzionari ed E.Q.	36	Funzionario contabile	32.786,09	1	32.786,09
Istruttori	---	-----	-----	----	-----
Operatori Esperti	---	-----	-----	----	-----
Operatori	---	-----	-----	----	-----
Funzionari ed E.Q.	---	-----	-----	----	-----
totali				1	32.786,09

Assunzioni a tempo indeterminato anno 2026					
Area	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa effettiva
Funzionari ed E.Q.	---	-----	-----	----	-----
Istruttori	---	-----	-----	----	-----
Operatori Esperti	---	-----	-----	----	-----
Operatori	---	-----	-----	----	-----
Funzionari ed E.Q.	---	-----	-----	----	-----
totali					

Assunzioni a tempo indeterminato anno 2027					
Area	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Area
Funzionari ed E.Q.	---	-----	-----	----	-----
Istruttori	---	-----	-----	----	-----
Operatori Esperti	---	-----	-----	----	-----
Operatori	---	-----	-----	----	-----
Funzionari ed E.Q.	---	-----	-----	----	-----
totali					

All.2a) Programma triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 - *Assunzioni flessibili*

TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2009 - (TETTO)							Euro 174.726,53
Art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act): il <u>tetto massimo</u> % di <u>assunzione</u> di personale a tempo determinato è fissato al <u>20%</u> del personale a tempo indeterminato alle dipendenze dello stesso datore							
ANNO 2025	N.	ore	Area	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo euro
	1	9	Funzionario E.Q.	Funzionario Amm. / Cont.	contratto a t. determinato ex. art. 1, c 557 L. n. 311/2004	Servizi finanziari	11.361,13
	1	12	Funzionario E.Q.	Funzionario Assistente sociale	contratto a t. determinato ex. art. 1, c 557 L. n. 311/2004	Servizi finanziari	10.927,61
	1	12	Istruttori	Istruttore contabile	contratto a t. determinato ex. art. 1, c 557 L. n. 311/2004	Servizi finanziari	10.061,00
	1	12	Istruttori	Istruttore Tecnico	contratto a t. determinato ex. art. 1, c 557 L. n. 311/2004	Servizi tecnici	10.061,00
	figure professionali per assunzioni a T.D. per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR (DL 80/2021)					Settori interessati	Previsione nei quadri economici dei fondi PNRR
	Concorso di Coesione SUD e Professionisti al SUD (Contrati di lavoro autonomo - art. 7 d.lgs. 165/2001)				Utilizzo elenchi e/o Incarichi P. Iva	Settori interessati	Eterofinanziati
	Figure professionali per Progetti (PUC) - Reddito di Cittadinanza (RdC) – Progetti Povertà – TIS (tirocinanti di inserimento sociale) e RMI (reddito minimo di inserimento) Assegno di Inclusione e simili					Settori interessati	Fondi trasferiti (PON ecc.)
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2025							42.410,74
ANNO 2026	N.	ore	Area	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo euro
	1	9	Funzionario E.Q.	Funzionario Amm. / Cont.	contratto a t. determinato ex. art. 1, c 557 L. n. 311/2004	Servizi finanziari	11.361,13
	1	12	Istruttori	Istruttore Finanziario	contratto a t. determinato ex. art. 1, c 557 L. n. 311/2004	Servizi finanziari	10.061,00
	1	12	Istruttori	Istruttore Tecnico	contratto a t. determinato ex. art. 1, c 557 L. n. 311/2004	Servizi tecnici	10.061,00
	figure professionali per assunzioni a T.D. per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR (DL 80/2021)					Settori interessati	Previsione nei quadri economici dei fondi PNRR
	Concorso di Coesione SUD e Professionisti al SUD (Contrati di lavoro autonomo - art. 7 d.lgs. 165/2001)				Utilizzo elenchi e/o Incarichi P. Iva	Settori interessati	Eterofinanziati
	Figure professionali per Progetti (PUC) - Reddito di Cittadinanza (RdC) – Progetti Povertà – TIS (tirocinanti di inserimento sociale) e RMI (reddito minimo di inserimento) Assegno di Inclusione e simili					Settori interessati	Fondi trasferiti (PON ecc.)
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2026							31.483,13
ANNO 2027	N.	ore	Area	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo euro
	2	12	Istruttori	Istruttore Tecnico	contratto a t. determinato ex. art. 1, c 557 L. n. 311/2004	Servizi tecnici	20.122,00
	figure professionali per assunzioni a T.D. per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR (DL 80/2021)					Settori interessati	Previsione nei quadri economici dei fondi PNRR
	Concorso di Coesione SUD e Professionisti al SUD (Contrati di lavoro autonomo - art. 7 d.lgs. 165/2001)				Utilizzo elenchi e/o Incarichi P. Iva	Settori interessati	Eterofinanziati
	Figure professionali per Progetti (PUC) - Reddito di Cittadinanza (RdC) – Progetti Povertà – TIS (tirocinanti di inserimento sociale) e RMI (reddito minimo di inserimento) Assegno di Inclusione e simili					Settori interessati	Fondi trasferiti (PON ecc.)
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2027							20.122,00

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

Calcolo incremento spesa per contratti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR			
Ai sensi dell'art. 31-bis D.L. 06/11/2021, n. 152			
Abitanti	10.640	Percentuale di incremento	Incremento spesa
2023		1,00%	€ 77.091,51
Entrate correnti		FCDE	€ 418.638,67
Ultimo Rendiconto	€ 8.256.107,32	Media - FCDE	€ 7.709.151,31
Penultimo rendiconto	€ 8.033.586,81		
Terzultimo rendiconto	€ 8.093.675,82		

Fasce demografiche	Percentuale
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 Comunali

Settore I Amministrativo	Area	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO in servizio - anno 2025	Nominativo	TOTALE n. 13
	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	
	totale Area				5	
	I.	36		Istruttore amministrativo	MANFREDI Giuseppe	
		36		Istruttore amministrativo	LOVALLO Rosanna	
		36		Istruttore amministrativo	ACIERNO Liliana	
		36		Istruttore amministrativo	GILIO Nicoletta	
	totale Area				4	
	O.E.	36		Esecutore amministrativo	GERARDI Nicola	
		36		Esecutore amministrativo	RIZZI Marcello	
	totale Area				2	
	O.		18	Operatore esecutivo	Selezionato da ARLAB	TOT. n. 1
	O.		18	Operatore esecutivo	Selezionato da ARLAB	
	totale Area				2	
	Area	F. T.	P. T.	Personale a tempo DETERMINATO da assumere	Nominativo	
	F.	---	12	Funzionario Assistente sociale	art.1 c557 L.311/04	
	totale Area				0	
	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

Settore II Finanziario	Area	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO in servizio - anno 2025	Nominativo	TOTALE n. 8
	F.	36		Funzionario Contabile	GALLICCHIO Marirosa	
		2/3 di 36		Funzionario amministrativo	GENOVESE Vincenzo	
		36		Funzionario amministrativo	LORUSSO Margherita	
	totale Area				3	
		36		Istruttore amministrativo	RINALDI Antonella	
		36		Istruttore contabile	SANTANGELO Enrico	
	totale Area				2	
	O.E.	36		Operatore servizi amministrativo-contabili	CLAPS Maria Carmelita	
		36		Operatore servizi amministrativo-contabili	TELESCA Maria	
	totale Area				2	TOT. n. 2
	O.	36		Operatore esecutivo	LORUSSO Marianna	
	totale Area				1	
	Area	F. T.	P. T.	Personale a tempo DETERMINATO contrattualizzato	Nominativo	
	F.	---	9	Funzionario Amministrativo/Contabile	art.1 c557 L.311/04	
	totale Area				1	TOT. n. 2
	I.	---	12	Istruttore contabile	art.1 c 557 L. 311/04	
	totale Area				1	
	Area	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2025)	Unità	TOT. n. 2
	F.	36		Funzionario Contabile	1	
	F.	36		Funzionario Contabile (SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO) ** risorsa eterofinanziata PNCapCoe (Bando RIPAM) da assegnare alla Struttura Tecnica di STAFF (GRUPPO DI LAVORO PNRR) istituita con DGC n.11/2022	1	

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 in servizio - anno 2025	Nominativo	TOTALE n. 15	
	F.	36		Funzionario tecnico	FIORE Rocco		
		36		Funzionario tecnico	MARGIOTTA Nicola (in aspettativa non retribuita)		
		36		Funzionario tecnico	PACE Irene Livia		
		1/3 di 36		Funzionario amministrativo per le sole attività del SUAP (unità condivisa con il Settore II)	GENOVESE Vincenzo		
	totale Area						3
	I.	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		
		36		Istruttore amministrativo	MARIANO Carmela		
	totale Area						6
	O.E.	36		Operatore servizi amministrativo-contabili	SABIA Angelo		
		36		Operatore servizi amministrativo-contabili	D'ANDREA Lucia		
		36		Operatore servizi tecnico-manutentivi	SABIA Giosimino		
	totale Area					3	
	O.	36		Operatore ausiliario	GRIECO Salvatore		
		36		Operatore ausiliario	SABINO Salvatore		
			18	Operatore ausiliario	Selezionato da ARLAB		
	totale Area					3	
	Area	F. T.	P. T.	Personale a tempo DETERMINATO da assumere	Nominativo	TOT. n.1	
	I.	---	12	Istruttore tecnico	art.1 c 557 L. 311/04		
	totale Area					1	
	Area	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2025)	Unità	TOT. n. 1	
	F.	36		Funzionario Tecnico (SPECIALISTA TECNICO) ** risorsa eterofinanziata PNCapCoe (Bando RIPAM) da assegnare alla Struttura Tecnica di STAFF (GRUPPO DI LAVORO PNRR) istituita con DGC n.11/2022	1		

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 in servizio - anno 2025	Nominativo	TOTALE n. 8
	F.	36		Funzionario di Polizia Locale – Comandante	ORLANDO Marco	
		36		Funzionario di Polizia Locale – vice Comandante	Vincitore mobilità - dt.156/2024	
	totale Area				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	
	totale Area				6	
	Area	F. T.	P. T.	Personale a tempo DETERMINATO	Nominativo	TOT. n. 0
	totale Area				0	
	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 05/12/2024 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 05/12/2024

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 05/12/2024

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 05/12/2024

Il Segretario Generale
Dr.ssa Clementina Gerardi

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