



CITTÀ DI AVIGLIANO

(Provincia di Potenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 134 del 09/12/2022

OGGETTO: Modifica al Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 del Comune di AVIGLIANO e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, approvati con DGC n. 53 del 27.05.2022: variazione stralcio al DUP 2022-2024 e variazione stralcio al PIAO2022-2024

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **nove**, del mese di **dicembre**, alle ore **11:00**, 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	
DE CARLO NICOLA - VICE SINDACO	X	
CLAPS MARIANNA - ASSESSORE	X	
D'ANDREA FEDERICA - ASSESSORE	X	
LOVALLO LEONARDO - ASSESSORE	X	
SALVATORE ANGELA MARIA - ASSESSORE		X
presenti	5	
assenti	1	

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;
- Premesso** che:
- con **D.G.C. n. 52 del 27.05.2022** è stata approvata la Rilevazione annuale del personale in sovrannumero e di quello in eccedenza per l'anno 2022;
 - con **D.G.C. n. 53 del 27.05.2022** è stato approvato il **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2022-2024** e la dotazione organica in termini di spesa potenziale massima;
 - con **D.C.C. n. 15 del 16/06/2022** è stata approvata la nota di aggiornamento al **DUP** (Documento Unico di Programmazione) **2022-2024**;
 - con **D.C.C. n. 16 del 16/06/2022** è stato approvato il **bilancio di previsione finanziario 2022-2024**;
 - con **D.G.C. n. 74 del 05.07.2022** è stato approvato il **Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024** (art. 169 del D.lgs. N. 267/2000), il **Piano della Performance** e il **Piano degli Obiettivi 2022-2024**;
 - con **DCC n. 12 del 20.05.2022**, è stato approvato il **Rendiconto** della gestione **esercizio finanziario 2021** ai sensi dell'art. 227 del D.lgs. n. 267/2000;
 - con **DGC n.109 del 20.10.2022**, attraverso una ricognizione degli atti di programmazione già adottati, è stato approvato il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024** (art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021);
 - con **D.C.C. 32 del 23.11.2022** è stato approvato il **bilancio consolidato per l'esercizio 2021**;
- Considerato** che si è manifestata la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024 e la dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, in seguito alla cessazione per dimissioni volontarie di N. 2 Istruttori di vigilanza di categoria C, vincitori di concorso pubblico presso altra pubblica amministrazione, ed alla conseguente necessità di riorganizzare per l'anno 2022 l'assetto degli uffici, destinando la relativa spesa, previa modifica del PTFP 2022-2024, in funzione di sopravvenute esigenze organizzative:
- allo scorrimento della graduatoria degli idonei dello stesso profilo, approvata con determinazione del Responsabile del Settore II - N. 72 del 27.07.2021, per N.1 unità di personale;
 - alla soppressione di N. 1 posto di Istruttore di vigilanza categoria C1 ed alla conseguente istituzione di N. 1 posto di Istruttore Direttivo di vigilanza categoria D1;
- 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, <i>“Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni”</i> ;
Visto	il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, <i>“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15”</i> ;
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, <i>“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”</i>; 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. 28/12/2011 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 (<u>fatta salva per gli enti virtuosi l’applicazione dell’art. 7 del D.M. 17 marzo 2020</u>); 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’<u>articolo 2</u>, il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le <u>linee fondamentali di organizzazione degli uffici</u>; – l’<u>articolo 4</u>, secondo il quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali; – l’<u>articolo 6</u>, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, in base al quale: ▪ allo scopo di <u>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</u> 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 sopra non possono assumere nuovo personale;

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;

Considerati

- l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto di tutte le norme nel prosieguo dettagliate;
- 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 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 successivo D.M. 17 marzo 2020);

Evidenziato **che** a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*;

che a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione Nr. 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019), è consentito, altresì, il cumulo delle risorse destinate

alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui (resti cessazioni non utilizzati) ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

Preso atto **che a partire dal 2019 (e successivi)** riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al *turn over* e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una **capacità assunzionale pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;**

che per l'anno 2022, l'eventuale capacità assunzionale data dal **turn over** viene calcolata in reazione:

- alle **cessazioni intervenute** nel **2021**
- ai «**resti**» inutilizzati presenti e derivanti dalle **cessazioni intervenute** negli esercizi anteriori, ossia **2016-2017-2018-2019-2020;**
- ad eventuali **cessazioni previste** e/o che si realizzeranno nel triennio **2022-2024;**

Richiamati l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 3 ed il **D.P.C.M. 17/04/2020**, recante il nuovo regime per le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni, che:

- consente, con decorrenza 20 aprile 2020, di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in alcuni casi in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- a tal fine, in base alla fascia demografica di appartenenza, la norma prevede l'assegnazione dei Comuni all'interno di tre valori soglia di virtuosità finanziaria;
- ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020,
 - ❖ i soli enti "virtuosi", ossia il cui valore soglia è uguale o inferiore al primo valore soglia di virtuosità in base alla propria fascia demografica, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006,
 - fino al 31 dicembre 2024 possono assumere personale a tempo indeterminato incrementando annualmente la spesa del personale registrata nell'anno 2018 (in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto), in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1,
 - possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1 dello stesso D.M.;
 - ❖ gli enti meno virtuosi, invece, possono utilizzare i resti assunzionali derivanti da anni precedenti solamente nei limiti della capacità assunzionale derivante dal nuovo calcolo;

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;

- Richiamata** la determinazione del Responsabile del Settore II N.81 del 22.07.2022 ad oggetto "Aggiornamento al rendiconto 2021 del limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. del Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2022", elaborata sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021 (rendiconto anno 2021 approvato con DCC n. 12 del 20.05.2022) e dal bilancio di previsione finanziario 2022-2024 (approvato con DCC n. 16 del 16.06.2022);
- Visto** l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 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, risulta possibile poter **programmare le assunzioni di personale nel triennio 2022-2024** in relazione alla capacità assunzionale di cui al **valore soglia** e nei **limiti degli incrementi percentuali** derivanti dall'applicazione degli articoli 4 e 5 del DM del 17 marzo 2020 (cfr. determinazione del Responsabile del Settore II – Finanziario N.81 del 22.07.2022);
- 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;
- che** l'art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, cd. Milleproroghe 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);
- Richiamato** l'articolo 11-bis, comma 2, del decreto legge 135/2018 che, in deroga all'articolo 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017, consente agli enti privi di dirigenza l'aumento del trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti

alla data di entrata in vigore del contratto Funzione locali del 21 maggio 2018 e l'eventuale maggiore valore delle stesse retribuzioni successivamente stabilito dagli enti in base all'articolo 15, commi 2 e 3, dello stesso contratto, in deroga al limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017. In tal caso la capacità assunzionale dell'ente viene ridotta del corrispondente valore finanziario riferito all'incremento del trattamento accessorio attribuito ai titolari di posizione organizzativa;

Atteso che le disposizioni concernenti le nuove regole assunzionali non hanno comportato l'abrogazione delle norme di favore (art. 11 bis del d.l. n. 135/2018, convertito dalla l. n. 12/2019) che consentono di non considerare nel limite del trattamento accessorio gli aumenti delle indennità di "risultato" e di "posizione" di cui all'art. 15 del CCNL del personale degli EE.LL. e che tali aumenti sono computati nella spesa complessiva del personale e concorrono a ridurre gli spazi assunzionali dell'ente (*Corte conti Lombardia delib. n. 210/2019 - Corte conti Veneto delib. 104/Par/2020 - Corte dei Conti Campania delib. 97/2020/PAR*);

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 l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014;

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 (ex 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;

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;

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. 4 comma 2 del CCNL 14.09.2000, il quale dispone che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascuna categoria contrattuale (ossia categorie D, C, B ed A);

- Atteso** **che** il quadro normativo, sopra delineato, rende indispensabile un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, 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 2021 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 31/12/2021 conta n. 10.819 abitanti, una quota teorica di dipendenti pari a circa n. 66 unità, contro gli effettivi dipendenti in servizio a tempo indeterminato che alla data odierna sono, invece, pari a n. 40 unità;
- Ravvisata** la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il **periodo 2022-2024**, in considerazione delle esigenze organizzative indicate in premessa, legate all'attivazione 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;
 - la declinazione dei profili e delle categorie, tuttavia, non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un 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:
 - a) valore finanziario della spesa del personale in servizio, +
 - b) spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, 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 applicabile all'ente;
 - 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**;

- Dato atto** **che** il Comune di AVIGLIANO ha dato attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale **dell'anno 2022:**
1. ha assunto, mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazione del Responsabile del Settore II - N. 74 del 27.07.2021, N. 2 unità di Istruttore Amministrativo categoria C1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali;
 2. ha in itinere ed avviata alla fase conclusiva la procedura concorsuale finalizzata all'assunzione di N.2 unità di personale nel profilo di Istruttore tecnico – geometra – categoria C1
- Atteso** **che** la Legge 27 dicembre 2019 n.160, cd. legge di bilancio per l'anno 2020, con l'abrogazione dei commi da 361 a 362-ter e del comma 365 dell'art.1 della L.30 dicembre 2018, n.145, ha ripristinato la possibilità di utilizzo delle graduatorie, non solo per i posti messi a concorso ma anche per eventuali scorrimenti, 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);
- Visto** **il 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 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);
 - spostamento dal 31/12/2021 al 31/12/2022 di tutti i termini correlati alle procedure di stabilizzazione del personale di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017 (ulteriormente prorogati fino al 31.12.2023 dalla legge di conversione del D.L. n. 228/2021 - cd. Decreto “Milleproroghe” - con riferimento alla stabilizzazione del solo personale precario di cui all'art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 75/2017, che abbia maturato i requisiti previsti dalla norma alla data del 31 dicembre 2022);
 - 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-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;

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;

Valutate	le esigenze di questo civico Ente, riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati 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 nuova dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, che <u>è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale (DGC n. 52 del 27.05.2022)</u> , dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;
Ritenuto,	pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di dover aggiornare il PTFP e la conseguente dotazione organica in termini di spesa potenziale massima;
Considerato	che le assunzioni di personale, allo stato dell'attuale normativa in materia, <u>sono soggette ai seguenti vincoli</u> 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 <u>approvare il programma delle assunzioni</u> per il triennio 2022-2023-2024 (piano occupazionale <u>annualità 2022</u>);

- in particolare, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa, reclutamento e vincoli all'assunzione del personale, **con riferimento al triennio 2022-2024** 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. 35** rilasciato in data **09/12/2022**, con cui l'**organo di revisione**

- ha verificato la coerenza del programma triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 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 di comparto 1995, 1999, 2000, 2002, 2004, 2006, 2008, 2009, 2018;

Dato atto **che** con riferimento al disposto dell'art. 6, comma 1, del D.l.s. n. 165/2001, il CCNL 21/05/2018 delle Funzioni Locali non dispone l'invio alle Organizzazioni sindacali degli atti di adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale, né ai fini del confronto, né ai fini della contrattazione integrativa;

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

Richiamato il nuovo **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

DELIBERA

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

2-DI PRENDERE ATTO della **determinazione** del Responsabile del Settore II **N.81 del 22.07.2022** ad oggetto *“Aggiornamento al rendiconto 2021 del limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. del Ministero dell’Interno 17 marzo 2020. Anno 2022”*, elaborata sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021 (*rendiconto anno 2021 approvato con DCC n. 12 del 20.05.2022*) e dal bilancio di previsione finanziario 2022-2024 (*approvato con DCC n. 16 del 16.06.2022*), con la quale è stato rilevato che:

- ai sensi dell’art. 4 del D.M. 17 marzo 2020, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Avigliano per determinare le spese di personale impegnabili per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2022, è pari al 21,80%, come innanzi dettagliatamente indicato;
- 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 22,76 %, si colloca nella fascia dei comuni virtuosi che può incrementare la 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 e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, ossia per euro 249.384,07 ;
- per l’anno 2022 la spesa massima consentita per personale a tempo indeterminato è pari ad euro 1.965.530,30;
- le componenti assoggettate al limite di spesa ai sensi dell’art. 1, co.557, della legge 296/2006 per il triennio 2011-2013 è pari a euro 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 e 5 del DPCM 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;
- per l’anno 2022 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).

3-DI AGGIORNARE e approvare la **Dotazione Organica del Comune di AVIGLIANO** redatta in termini si **spesa potenziale massima** ed il conseguente **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)** per il **triennio 2022 – 2024**, come da **Allegato N.1**, unito alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale, dando atto che il presente aggiornamento al PTFP rappresenta, altresì, contestuale variazione stralcio al DUP 2022-2024 e variazione stralcio al PIAO 2022-2024.

4-DI AGGIORNARE e approvare più nel dettaglio il **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)** per il **triennio 2022 – 2024**, composto da:

❖ **Allegato N.1:**

- *Premessa*
- *All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – Dotazione organica in termini di Spesa Potenziale Massima*
- *All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento*
- *All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – Costo assunzioni su base annua.*

❖ **Allegato N.2**

- *All.2a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – Assunzioni flessibili*
- *All.2b)-Prospetto parametri di sostenibilità finanziaria per assunzioni straordinarie a tempo determinato PNRR con risorse proprie*

❖ **Allegato N.3**

- *Assegnazione del Personale ai Settori Comunali.*

5-DI DARE ATTO che

- il Piano triennale 2022-2024 dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO, come aggiornato con la presente deliberazione, non modifica la declaratoria dei profili professionali già esistenti presso questo civico Ente;
- la spesa derivante dall'attuazione del Piano triennale 2022-2024 dei fabbisogni di personale (PTFP), come aggiornato con la presente deliberazione, 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 2022-2024 del Comune di Avigliano, come aggiornato con la presente deliberazione, è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.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 prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- 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 aggiornamento al 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;
- la stesura della presente deliberazione e degli allegati è stata curata dal Segretario Generale dell'Ente.

6-DI DISPORRE con il presente atto i seguenti indirizzi operativi:

- a) le assunzioni previste nel piano occupazionale 2022-2024, 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, in particolare l'avvio della procedura di interpello (*di cui all'accordo Asmel per la gestione associata della formazione di elenchi di idonei di cui all'articolo 3 bis del D.L. n. 80/2021*) per l'assunzione, a tempo indeterminato e pieno, di N. 1 unità nel profilo professionale di Istruttore Direttivo di Vigilanza - categoria D1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali;
- b) si conferma anche per il corrente anno l'adeguamento e l'incremento del valore della retribuzione di posizione e risultato, ai sensi dell'art. 11 bis del d.l. n. 135/2018, convertito dalla l. n. 12/2019, con conseguente e corrispondente riduzione della capacità assunzionale complessiva dell'ente;

7-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;

che le assunzioni programmate verranno finanziate come previsto all'interno del suddetto PTFP – Allagato N.1.

8-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.

9-DI DARE ATTO **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 2022-2024 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno.

10-DI AUTORIZZARE per il **triennio 2022-2024**:

- a) le assunzioni flessibili e le assunzioni a tempo determinato 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 possibili assunzioni di personale dagli **elenchi di idonei** di cui all’**articolo 3 bis del D.L. n. 80/2021**, convertito in legge n.113/2021, per la formazione dei quali l’ente abbia aderito ad apposito accordo (**DGC n. 33 del 4 aprile 2022**).

11-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.).

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

13-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 2022-2024 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.

14-DI PUBBLICARE il presente **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)** per il **triennio 2022-2024** 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..

15-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.

16-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 2022 – 2024

(TETTO spesa del personale 2011 – 2013 – art. 1, c. 557, L. 27/12/2006, n. 296 = **1.886.126,76 euro** al netto delle componenti escluse – **2.272.917,35** al lordo delle componenti escluse)

VOCI DI SPESA del PERSONALE - Anno 2022	EURO
<u>Spesa TEORICA per NUOVE ASSUNZIONI a tempo INDETERMINATO per l'ANNO 2022</u> derivante dalla <u>capacità assunzionale</u> data dal <u>valore soglia percentuale</u> applicabile nell'anno 2022 al <u>Comune di Avigliano</u> (fascia demografica f), <u>pari al 21,80%</u> (Dt. del Responsabile del Settore II N. 81 del 22.07.2022) e dalla conseguente applicazione dell' <u>incremento</u> per nuove assunzioni <u>previsto dall'art.5</u> del DM 17 marzo 2020, <u>fino alla soglia massima</u> prevista dalla <u>tabella 1</u> dell' <u>art. 4, c. 1</u> dello stesso DM per la propria fascia demografica di appartenenza:	249.384,07
<u>TOTALE spesa POTENZIALE MASSIMA consentita per l'anno 2022 per l'effettuazione di nuove ASSUNZIONI a tempo INDETERMINATO</u> derivante dalle capacità assunzionali - <u>dotazione organica in termini di valore finanziario</u> : (Ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020, <u>la maggiore maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato</u> derivante da quanto previsto dagli <u>articoli 4</u> (Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale) e <u>5</u> (Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio) del DM del 17 marzo 2020, <u>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.</u>)	1.965.530,30
<u>Spesa annua del personale</u> (tempo indeterminato) IN SERVIZIO al 1° gennaio 2022:	+ 1.715.366,00
<u>Valore complessivo CESSAZIONI anno 2022</u> (su base annua)	- 195.415,92
<u>Spesa EFFETTIVA per NUOVE ASSUNZIONI a tempo INDETERMINATO ANNO 2022</u> (su base annua)	+ 150.037,76
TOTALE spesa di personale (tempo INDETERMINATO) prevista per l'ANNO 2022	= 1.669.987,84
<u>Spesa per assunzioni flessibili ANNO 2022</u>	+ 75.479,70
TOTALE spesa di personale (tempo indeterminato + assunzioni flessibili) prevista per l'ANNO 2022 (su base annua)	1.745.467,54
<u>Spesa annua del personale</u> (tempo indeterminato) IN SERVIZIO al 1° gennaio 2022:	+ 1.715.366,00
<u>Valore complessivo CESSAZIONI anno 2022</u> (con le rispettive decorrenze)	- 70.080,47
<u>Spesa EFFETTIVA per NUOVE ASSUNZIONI a tempo INDETERMINATO ANNO 2022</u> (con le rispettive decorrenze)	+ 24.879,80
TOTALE spesa di personale (tempo INDETERMINATO) prevista per l'ANNO 2022	= 1.670.165,33
<u>Spesa per assunzioni flessibili ANNO 2022</u>	+ 75.479,70
TOTALE spesa di personale (tempo indeterminato + assunzioni flessibili) prevista per l'ANNO 2022 (con le rispettive decorrenze)	1.745.645,03
TETTO spesa del personale 2011 – 2013 (art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296)	1.886.126,76 <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 2022-2024 - Dotazione organica (Spesa Potenziale massima)

Ctg.	F. T.	P. T.	Profilo professionale	Posti da coprire a tempo INDETERMINATO			Posti coperti T.I.
				2022	2023	2024	
Fascia A	36		Segretario Generale				1
D3	36		Funzionario Direttivo amministrativo (ex D3 Giuridico)				1
D	36		Istruttore Direttivo amministrativo				1
D	36		Istruttore Direttivo psicologo				1
D	36		Istruttore Direttivo Assistente sociale		1		
D	36		Istruttore Direttivo contabile				1
D	36		Istruttore Direttivo amministrativo (nel Settore II)				2
D3	36		Funzionario Direttivo tecnico (ex D3 giuridico)				1
D	36		Istruttore Direttivo tecnico				2
D	36		Istruttore Direttivo di P.L.				1
D	36		Istruttore Direttivo di P.L.	1			
totale categoria D				2			10 + S.G.
C	36		Istruttore amministrativo				9
C	36		Istruttore amministrativo				1
C	36		Istruttore tecnico				1
C	36		Istruttore tecnico <i>geometra</i> (decorrenza 31/12/2022)	2			
C	36		Istruttore amministrativo (nel Settore Tecnico)				1
C		18	Istruttore tecnico				3
C	36		Istruttore			1	
C	36		Istruttore di vigilanza (decorrenza 01/03/2023)		1		5
totale categoria C				4			20
B	36		Esecutore amministrativo				2
B	36		Esecutore				2
B	36		Esecutori tecnici				2
B	36		Esecutore tecnico		1		
totale categoria B				1			6
A	36		Netturbini 1				4
totale categoria A				0			4

Totale numero ASSUNZIONI 2022-2023-2024	7		
Totale COSTO nuove ASSUNZIONI 2022-2023-2024 (euro) a tempo indeterminato ex art. 2 del DM 17.03.2021 = euro	2022	2023	2024
	91.026,45	87.773,73	29.505,66

Totale numero POSTI COPERTI (tempo indeterminato)	40+ S.G.
Spesa annua del personale (tempo indeterminato) in servizio al 1° gennaio 2022 (meno -) cessazioni anno 2022 + assunzioni anno 2022=	1.670.165,33

All.1b) - Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 - **Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento**

Profilo professionale	Orario di lavoro	Modalità di reclutamento <i>a tempo</i> <u>INDETERMINATO</u>	Numero unità		
			2022	2023	2024
Istruttore Direttivo Assistente sociale categ. D	<u>tempo pieno</u>	(stabilizzazione e/o concorso pubblico)		1	
Istruttore Tecnico <i>geometra</i> categ. C	<u>tempo pieno</u>	(concorso pubblico)	2		
Esecutore Tecnico categ. B	<u>tempo pieno</u>	(stabilizzazione e/o avvio a selezione)		1	
Istruttore di categ. C	<u>tempo pieno</u>	(scorrimento graduatoria)			1
Istruttore di Vigilanza	<u>tempo pieno</u>	(scorrimento graduatoria)		1	
Istruttore Direttivo di P.L. categ. D	<u>tempo pieno</u>	(assunzione ex art. 3 bis D.L. n. 80/2021 - elenco idonei Asmel)	1		
totale profili da assumere nel TRIENNIO			3	3	1

Si prevede un'assunzione dall'esterno nella categoria C, che verrà occupato attraverso scorrimento di una delle graduatoria vigenti.

All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – Costo assunzioni ancora da effettuare

		Assunzioni anno 2022						
Categ.	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale euro	Unità	Spesa annua	Spesa effettiva	Capacità ASSUNZIONALE disponibile 2022: 249.384,07	
C	36	Istruttore Tecnico <i>geometra</i>	29.505,66	2	59.011,32	189,14 <i>(decorrenza 31.12.2022)</i>	Utilizzata anno 2021	(*) 80.324,65
D	36	Istruttore Direttivo di P.L.	32.015,13	1	32.015,13	102,61 <i>(decorrenza 31.12.2022)</i>	Utilizzata anno 2022	(*) 24.879,80
totali			61.520,72	3	91.026,45	291,75	RESIDUA	144.179,62 + 70.080,47 (cessazioni 2022) = 214.260,09
1		Assunzioni anno 2023						
Categ.	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa annua	Spesa effettiva	Capacità ASSUNZIONALE disponibile 2023 214.260,09	
D	36	Assistente sociale	32.015,13	1	32.015,13	32.015,13	(*) da Utilizzare anno 2023	125.157,96 (150.037,76 retribuzioni su base annua assunzioni 2022 al netto quota già assorbita di 24.879,80) + 87.773,73 + 8.000,00 (incremento fondo PO) = 220.931,69
C	36	Istruttore di Vigilanza	29.505,66	1	29.505,66	29.505,66		
B	36	Esecutore Tecnico	26.252,94	1	26.252,94	26.252,94	RESIDUA	- 6.671,60 (220.931,69 - 214.260,09) + 125.335,35 (195.415,92 cessazioni su base annua 2022 al netto della quota già utilizzata 70.080,47) = 118.663,75
totali			87.773,73	3	87.773,73	87.773,73		
		Assunzioni anno 2024						
Categ.	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa annua	Spesa effettiva (preventivata sul'intero anno)	Capacità ASSUNZIONALE 2024 preventivata	
C	36	Istruttore	29.505,66	1	29.505,66	29.505,66	capacità residua disponibile	
totali			29.505,66	1	29.505,66	29.505,66		
AUMENTO fondo Posizioni Organizzative								
Importo euro					Capacità ASSUNZIONALE 2022			
8.000,00 (da detrarre dalle capacità assunzionali ogni anno)					Destinata		8.000,00 (*)	

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 <u>a tempo determinato</u> è fissato <u>al 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze dello stesso datore.</u>							
ANNO 2022	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo euro
	1	36	B	Esecutore	contratto a tempo determinato fino al 30.11.2023	Tecnici	26.252,94
	1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 31.08.2023	Servizi sociali	32.015,13
	1	36	C	Istruttore vigilanza	contratto a t. determinato 01.09.2022/01.01.2023	Polizia Locale	9.835,22
	1	18	C	Istruttore vigilanza	contratto a t. determinato 30.09.2022/28.02.2023 - art. 92 tuel	Polizia Locale	7.376,41
	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)					Settori interessati	Eterofinanziati
	Progetti sperimentali di vita indipendente: Azione B					Settori interessati	Fondi Borsa Lavoro/Tirocinio di inclusione sociale
	figure professionali per Progetti (PUC) - Reddito di Cittadinanza (RdC) – Progetti Povertà					Utilizzo graduatorie e/o Incarichi P. Iva	Fondi trasferiti (PON ecc.)
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2022							75.479,70
ANNO 2023	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo euro
	1	36	B	Esecutore	contratto a tempo determinato fino al 30.11.2023	Tecnici	26.252,94
	1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 31.08.2023	Servizi sociali	32.015,13
	1	18	C	Istruttore vigilanza	contratto a t. det. 30.09.2022/28.02.2023 salvo proroga - art. 92 tuel	Polizia Locale	4.917,61
	1	18	B	Esecutore	contratto a t. determinato - art. 90 tuel	Staff del Sindaco	13.126,47
	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)					Settori interessati	Eterofinanziati
	Progetti sperimentali di vita indipendente: Azione B					Settori interessati	Fondi Borsa Lavoro/Tirocinio di inclusione sociale
	figure professionali per Progetti (PUC) - Reddito di Cittadinanza (RdC) – Progetti Povertà					Utilizzo graduatorie e/o Incarichi P.Iva	Fondi trasferiti (PON ecc.)
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2023							76.312,15
ANNO 2024	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo euro
	1	18	B	Esecutore	contratto a t. determinato - art. 90 tuel	Staff del Sindaco	13.126,47
	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)					Settori interessati	Eterofinanziati
	Progetti sperimentali di vita indipendente: Azione B					Settori interessati	Fondi Borsa Lavoro/Tirocinio di inclusione sociale
figure professionali per Progetti (PUC) - Reddito di Cittadinanza (RdC) – Progetti Povertà					Utilizzo graduatorie e/o Incarichi P.Iva	Fondi trasferiti (PON ecc.)	
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2024							13.126,47

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	10819	Percentuale di incremento	Incremento spesa
	2021	1,00%	71.966,79 €
Entrate correnti		FCDE	320.258,20 €
Ultimo Rendiconto	8.491.584,91 €	Media - FCDE	7.196.678,86 €
Penultimo rendiconto	6.987.623,47 €		
Terzultimo rendiconto	7.071.602,81 €		

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	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO in servizio - anno 2022	Nominativo	TOTALE n. 11
	D3	36		Funzionario Direttivo Amministrativo – Capo Settore Responsabile di P.O. – posizione ec. D7	IANNIELLI Pina	
	D1	36		Istruttore Direttivo Amministrativo – posizione economica D1	SARACINO Rocco	
	D1	36		Istruttore Direttivo Psicologa – posizione economica D1	PACE Antonella	
	totale categoria D				3	
	C	36		Istruttore amministrativo – posizione economica C5	MANFREDI Giuseppe	
	C	36		Istruttore amministrativo – posizione economica C2 <i>Ufficio di staff e segreteria Sindaco e Organi Istit.</i>	CARRIERO Concetta	
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	LOVALLO Rosanna	
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	SARLI Antonella	
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	ACIERNO Liliana	
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	GILIO Nicoletta	
	totale categoria C				6	
	B	36		Esecutore amministrativo – posizione economica B4	GERARDI Nicola	
	B	36		Esecutore amministrativo – posizione economica B4	RIZZI Marcello	
	totale categoria B				2	
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo DETERMINATO in servizio - anno 2022	Nominativo	TOT. n. 1
	D1	36		Istruttore Direttivo Assistente sociale – posizione economica D1	PARADISO Valeria	
	totale categoria D				1	TOT. n. --
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2022)	Unità	

Settore II Finanziario	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO in servizio - anno 2022	Nominativo	TOTALE n. 9
	D1	36		Istruttore Direttivo Contabile – Capo Settore Responsabile di P.O. – posizione ec. D1	GALLICCHIO Marirosa	
	D1	2/3 di 36		Istruttore Direttivo Amministrativo – posizione economica D1	GENOVESE Vincenzo	
	D1	36		Istruttore Direttivo Amministrativo – posizione economica D1	LORUSSO Margherita	
	totale categoria D				3	
	C	36		Istruttore amministrativo – posizione economica C2	AQUILA Maria Rocchina	
	C	36		Istruttore amministrativo – posizione economica C2	FANUELE Rocco	
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	SANTANGELO Enrico	
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	RINALDI Antonella	
	totale categoria C				4	
	B	36		Esecutore – posizione economica B1	CLAPS Maria Carmelita	
	B	2/3 di 36		Esecutore – posizione economica B1	TELESCA Maria	
	totale categoria B				2	
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2022)	Unità	TOT. n. --

Settore III	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO in servizio - anno 2022	Nominativo	TOTALE n. 9 (+ 2)
	D1	36		Istruttore Direttivo Ingegnere – Capo Settore Responsabile di P.O. – posizione ec.D2	FIGLIO Rocco	
	D1	36		Istruttore Direttivo Architetto – posizione economica D1	PACE Irene Livia	
	(D1)	1/3 di 36		Istruttore Direttivo A. - per le sole attività del SUAP - pos. ec. D1 (unità condivisa con il Settore II))	GENOVESE Vincenzo	
	totale categoria D				2	
	C	½ di 36		Istruttore amministrativo – posizione economica C6 (unità condivisa con il Settore IV)	MARIANO Carmela	
	C	36		Geometra – posizione economica C5	GIORDANO Leonardo	
	C		18	Geometra – posizione economica C1	VASSALLUCCI Antonio	
	totale categoria C				3	
	B	½ di 36		Esecutore tecnico – posizione economica B1 (unità condivisa con il Settore IV)	D'ANDREA Lucia	
	B	36		Esecutore tecnico – posizione economica B1	SABIA Angelo	
	(B)	1/3 di 36		Esecutore - per le sole attività del SUAP - posizione economica B1 (unità condivisa con il Settore II))	TELESCA Maria	
	totale categoria B				2	
	A	36		Netturbino - posizione economica A5	FIORENTINO Angelo Raffaele	
	A	36		Netturbino - posizione economica A5	GERARDI Antonio	
	A	36		Netturbino - posizione economica A5	SABINO Salvatore	
	A	36		Netturbino - posizione economica A4	GRIECO Salvatore	
	totale categoria A				4	
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo DETERMINATO	Nominativo	TOT. n. 1
	B		18	Autista – posizione economica B1	SABIA Giosimino	
	totale categoria B				1	TOT. n. 1
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2022)	Unità	
	C	36		Istruttore Geometra – posizione economica C1	1	

Settore IV	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO <i>in servizio - anno 2022</i>	Nominativo	TOTALE n. 5 (-2)
	D3	36		Funzionario Direttivo Ingegnere – Capo Settore Responsabile di P.O. – posizione ec.D3	Margiotta Nicola	
	<i>totale categoria D</i>				1	
	C	½ di 36		Istruttore amministrativo – posizione economica C6	MARIANO Carmela	
	C		18	Geometra – posizione economica C1	COLANGELO Francesco	
	C		18	Geometra – posizione economica C1	IACOVERA Giuseppe	
	<i>totale categoria C</i>				3	
	B	½ di 36		Esecutore tecnico – posizione economica B1 (<i>unità condivisa con il Settore III</i>)	D'ANDREA Lucia	
	<i>totale categoria B</i>				1	
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2022)	Unità	TOT. n. 1
	C	36		Istruttore Geometra – posizione economica C1	1	

Polizia Locale	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO in servizio - anno 2022	Nominativo	TOTALE n. 6
	D1	36		Istruttore Direttivo di Polizia Locale – Comandante Responsabile di P.O. – posizione ec. D1	SATRIANO Gabriela	
	totale categoria D				1	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C4	GALASSO Rosaria	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C3	TELESCA Angelo	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C2	COSTANTINO Valerio Giuseppe	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C1	ORLANDO Marco	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C1	GRIECO Lucia	
	totale categoria C				5	
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2022)	Unità	TOT.
	D	36		Istruttore Direttivo di Polizia Locale – posizione economica D1	1	n. 1
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2023)	Unità	TOT.
	C	36		Istruttore Direttivo di Polizia Locale – posizione economica D1	1	n. 1

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 09/12/2022 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, li 09/12/2022

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 09/12/2022

IL Segretario Generale
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

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

Dalla Residenza Municipale. li 09/12/2022

IL Segretario Generale
Dr.ssa Clementina Gerardi
(Firma autografa sostituita a mezzo
stampa art. 3, comma 2, D.Lgs. n.39)