



N° PAP-01571-2021

Si attesta che il presente atto è stato
affisso all'Albo Pretorio on-line
dal 15/12/2021 al 30/12/2021

L'incaricato della pubblicazione
MARCELLO RIZZI

CITTÀ DI AVIGLIANO

(Provincia di Potenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 155 del 14/12/2021

OGGETTO: Modifica al Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2021-2023 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, approvati con DGC n. 23 del 10.03.2021: Variazione al DUP 2021-2023.

L'anno **2021** il giorno **14** del mese di **dicembre**, alle ore 15:00, nella sede dell'Ente, sotto la presidenza del **Sindaco Avv. Giuseppe MECCA**, si è legalmente riunita la Giunta Comunale.

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

			Pres.	Ass.
Giuseppe	MECCA	Sindaco	X	
Nicola	DE CARLO	Vicesindaco	X	
Angela Maria	SALVATORE	Assessore	X	
Marianna	CLAPS	Assessore	X	
Federica	D'ANDREA	Assessore		X
Leonardo	LOVALLO	Assessore		X

Partecipa il Segretario Generale D.ssa Clementina Gerardi, in funzione delle competenze di cui all'art. 97, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 267/2000,.

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. 22 del 10.03.2021** è stata approvata la Rilevazione annuale del personale in sovrannumero e di quello in eccedenza per l'anno 2021;
- con **D.G.C. n. 22 del 10.03.2021** è stato approvato il **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2021-2023 e la dotazione organica in termini di spesa potenziale massima**;
- con **D.C.C. n.11 del 06.04.2021** è stato approvato il **DUP** (Documento Unico di Programmazione) **2021-2023**;
- con **D.C.C. n.12 del 06.04.2021** è stato approvato il **bilancio di previsione finanziario 2021-2023**;
- con **D.G.C. n. 55 del 28.04.2021** è stato approvato il **Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023** (art. 169 del D.lgs. N. 267/2000), il **Piano della Performance** e il **Piano degli Obiettivi 2021-2023**;
- con **D.C.C. n. 19 del 31.05.2021** è stato approvato il **rendiconto della gestione per l'esercizio 2020**;
- con **D.C.C. n. 39 del 05.11.2021** è stato approvato il **bilancio consolidato per l'esercizio 2020**;

Considerato che si è manifestata la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023 e la dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, per effetto di sopravvenute esigenze organizzative conseguenti:

- alla mancata copertura, inizialmente prevista nel PTFP approvato con DGC 23/2021, di un secondo posto a tempo indeterminato e parziale (18 ore) nel profilo professionale di istruttore direttivo contabile – categ. D;
- all'esito negativo della procedura manifestazione di interesse per idonei collocati in graduatorie di altri enti, avviata con Dt. n. 160/2020 del 17.11.2020, per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, profilo istruttore direttivo amministrativo – categ. D;
- alla mancata trasformazione, inizialmente prevista nel PTFP approvato con DGC 23/2021, in rapporto di lavoro a tempo pieno del contratto a tempo indeterminato part time 18 ore di N.1 unità lavorativa già in servizio presso questo Comune nel profilo di istruttore tecnico;

che per effetto di tali mancate assunzioni ed in previsione dei pensionamenti previsti nel corso dell'anno 2022, si reputa necessario riorganizzare l'assetto degli uffici e destinare la relativa spesa, previa modifica del PTFP 2021-2023:

- alla **trasformazione a tempo pieno (36 ore)** del contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale (18 ore) nel **profilo professionale di Istruttore Direttivo contabile – categ. D**, sottoscritto in data 10.05.2021, per effetto della Dt. di assunzione N. 27 del 04 maggio 2021;
- allo scorrimento della graduatoria di concorso approvata da questo Comune con determinazione N. 74 del 27.07.2021e, dunque, all'assunzione di N. 2 unità di personale nel **profilo professionale di istruttore amministrativo – categ. C**;

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. 28/12/2011 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 s.m.i. (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 del d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 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;**

Richiamati, altresì, l'articolo 6 e l'art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

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 ed 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;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto di tutte le norme nel prosieguo dettagliate;

Richiamate 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);

Precisato e ricordato **che** in caso di **violazione dell'obbligo di riduzione delle spese di personale**, scatta il **divieto di assunzioni** (comma 557-ter);

Atteso **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 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**);

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;

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**;

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;

Richiamati integralmente i contenuti

- ❖ della **determinazione** del Responsabile del Settore II **N.21 del 26.02.2021**, elaborata sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 (*ultimo rendiconto approvato - anno 2019 - DCC n. 21 del 25.07.2020*) e dal bilancio di previsione finanziario 2020-2022, annualità 2021, con la quale:
 - ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 è stato accertato il **valore della soglia percentuale** applicabile al **Comune di Avigliano**, pari al **20,51%**;
 - è stato determinato, entro la soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020, il valore di incremento della spesa di personale, nell'ambito del valore annuo percentuale di cui alla tabella 2 del medesimo DM e, conseguentemente, è stato quantificato il **limite di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato** derivante dalle capacità assunzionali;
 - è stata verificata la **coerenza del programma assunzionale** con il **limite della spesa di personale in valore assoluto** rispetto alla media triennio 2011-2013 (fatta salva per gli enti virtuosi l'applicazione dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020);
 - è stata quantificato il **limite di spesa per personale assunto con forme flessibili** di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 28;
- ❖ della **determinazione** del Responsabile del Settore II **N.131 del 07.12.2021** ad oggetto "**Aggiornamento limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. del Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anni 2021 e 2022**", elaborata sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018-2020 (*ultimo rendiconto approvato - anno 2020 - DCC n. 19 del 31.05.2021*) e dal bilancio di previsione finanziario 2021-2023, annualità 2021 (*approvato con DCC n. 12 del 06.04.2021*), con la quale:
 - ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 è stato accertato il **valore della soglia percentuale** applicabile al **Comune di Avigliano**, pari al **22,76%**;
 - è stato confermato che il Comune di Avigliano 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, entro il valore di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso, ossia per euro 274.583,40 e, conseguentemente, è stato quantificato il **limite di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato** derivante dalle capacità assunzionali nella misura massima consentita, è pari ad euro **1.990.729,63**;
 - è stata verificata la **coerenza del programma assunzionale** con il **limite della spesa di personale in valore assoluto** rispetto alla media triennio 2011-2013 (fatta salva per gli enti virtuosi l'applicazione dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020);
 - è stata quantificato il **limite di spesa per personale assunto con forme flessibili** di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 28;

Considerato che il calcolo delle facoltà assunzionali residue, derivanti dalle cessazioni verificatesi nel Comune di Avigliano nei cinque anni antecedenti al 2020 («resti» inutilizzati e derivanti dalle cessazioni intervenute negli esercizi anteriori, ossia 2015-2016-2017-2018-2019) ammonta a **73.617,04 euro** e che, dunque, in applicazione dell'art. 5, comma 2 del DM 17.03.2020 e sulla base del **Parere** espresso dal **Ministero dell'Economia e delle Finanze** in data **15 gennaio 2021** (prot. n. 12454), risulta più favorevole per il Comune di Avigliano utilizzare gli spazi previsti dalle nuove regole sulle capacità assunzionali;

Preso atto del parere espresso dal **Ministero dell'Economia e delle Finanze** in data **15 gennaio 2021** (prot. n. 12454) che, a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019, chiarisce, tuttavia, quanto segue: *"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."*;

Riepilogato dunque **che**:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2020 è pari a **274.583,40 euro** (A);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € **73.617,04 euro** (B);

Atteso quindi **che**, in applicazione dell'art. 5, comma 2 del DM 17.03.2020 e sulla base del **parere** espresso dal **Ministero dell'Economia e delle Finanze** in data **15 gennaio 2021** (prot. n. 12454), dal confronto tra i due valori (A e B) risulta più favorevole per il Comune di Avigliano utilizzare gli spazi previsti dalle nuove regole sulle capacità assunzionali derivante, in particolare, dall'incremento percentuale di cui alla tabella 2 del D. 17.03.2020, pari a **274.583,40 euro** (A);

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 2021-2023** 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.21 del 26.02.2021);

Considerato che per effetto della Legge n. 56 del 19/06/2019, **in vigore dal 7/7/2019**, viene

previsto che :

- ◆ con riferimento alla **mobilità volontaria (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**);
- ◆ in ordine alla **mobilità obbligatoria (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 da due mesi a quarantacinque giorni;
- ◆ in **data 10 marzo 2021** - con **nota prot. 3489**, è stata avviata la procedura prevista dall'art 34 bis D.lgs. 165/2001 in ordine a tutti i profili professionali da assumere a tempo indeterminato, previsti nel Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2021-2023, approvato con la citata DGC n.23/2021, ove sono già compresi profili identici a quelli contemplati nella presente proposta di aggiornamento;
- ◆ in **data 3 dicembre 2021** - con **nota prot. 18416**, è stata reiterata la procedura prevista dall'art 34 bis D.lgs. 165/2001 per i soli profili interessati dalla presente modifica al piano dei fabbisogni;

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. 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);

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.;

che 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 31/12/2020 conta n. 10.928 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. 42 unità;

Ravvisata pertanto la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il **periodo 2021-2023**, in considerazione delle esigenze organizzative illustrate in premessa, 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;

che, dunque, l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni;

che l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;

che 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;

che 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:

1. valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la
2. 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;

che pertanto 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 2021** ed ha assunto le seguenti unità di personale, a conclusione delle relative procedure assunzionali / concorsuali:

1. **N. 1 unità di Istruttore Direttivo Contabile** categoria D1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali – 18 ore
2. **N. 4 unità di Istruttore di Vigilanza** categoria C1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali – 36 ore

3. **N. 2 unità di Istruttore Amministrativo** categoria C1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali – 36 ore

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);

Atteso, ancora, che l'articolo 1 della legge 178/2020, cd. legge di bilancio per l'anno 2021:

- ❖ **comma 69:** consente ai comuni, nel 2021, di assumere **tecnici a tempo determinato e part time, per la durata massima di un anno**, con contratti non rinnovabili, tecnici **al fine di consentire di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio del *superbonus***, di cui all'articolo 119 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77. Tali assunzioni vanno in deroga ai tetti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 457- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e la relativa previsione normativa deve essere letta ed armonizzata con le previsioni dell'articolo 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001;
- ❖ **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 D.L. n. 44/2021**, che all'art. 10 disciplina nuove modalità di svolgimento delle procedure concorsuali, contenente alcune importanti misure sulla semplificazione delle procedure concorsuali nella pubblica amministrazione; tali misure riguardano la gestione dei concorsi pubblici sia in relazione alla fase di emergenza sanitaria che a quella a regime prevedendo, tra gli altri, la possibilità che *1. Al fine di ridurre i tempi di reclutamento del personale, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedono, anche in deroga alla disciplina del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e della legge 19 giugno 2019, n. 56, le seguenti modalità semplificate di svolgimento delle prove, assicurandone comunque il profilo comparativo: a) nei concorsi per il reclutamento di personale non dirigenziale, l'espletamento di una sola prova scritta e di una prova orale; (...);*

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, con vincolo della indicazione del progetto, rinnovo o proroga per 1 sola volta, giusta causa di recesso il mancato raggiungimento degli obiettivi;
 - 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;
 - elenchi formati dalla Funzione Pubblica per la selezione di collaboratori e di alte professionalità da assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;
 - non si applicano gli artt. 34, comma 6, e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (comma 14-bis), ovvero, non sono soggette all’esperienza 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;
- 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);
- il 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, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, non si applica alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l’esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto comunque dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;
- 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;

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 è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale (DGC n. 22 del 10.03.2021), 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, 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) **ottemperare agli obblighi di gestione e certificazione telematica dei crediti** attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del DL 185/2008);
- 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);
- rispetto alle nuove assunzioni oggetto del presente programma di assunzioni, **non** avere in essere **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;

che, pertanto, 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 aggiornare il programma delle assunzioni per il triennio 2021-2022-2023 (annualità 2021);

che in particolare, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa, reclutamento e vincoli all'assunzione del personale, con riferimento al

triennio 2021-2023 risulta possibile programmare le assunzioni indicate nell'Allegato N. 1 alla presente deliberazione;

Considerato, altresì, **che** 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;

Visto il **verbale N. 35** rilasciato in data **14/12/2021**, con cui l'**organo di revisione**

- ha accertato la coerenza dell'aggiornamento al programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 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;

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

Visto 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;

Visto lo Statuto Comunale;

CON *votazione unanime, resa nelle forme di legge*

D E L I B E R A

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

2-DI PRENDERE ATTO, alla luce dei contenuti di cui alla **determinazione** del Responsabile del Settore - Servizi Finanziari **N.21 del 26.02.2021**, aggiornata con **determinazione** del Responsabile del Settore II **N.131 del 07.12.2021**;

- ❖ che il **valore della soglia percentuale** applicabile ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 al **Comune di Avigliano**, appartenente alla fascia demografica di cui alla lettera f), è pari al **22,76 %**;
- ❖ che, dunque, il **Comune di Avigliano si colloca nella fascia dei comuni virtuosi**, possiede capacità assunzionale nella misura prevista dal DM 17.03.2020 e per l'anno 2021 può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato nella misura del 16%, ossia fino a 274.583,40 euro;
- ❖ che **per l'anno 2021 la spesa di personale consentita** nel Comune di Avigliano, derivante dalle capacità assunzionali nella misura massima, è pari a **1.990.729,63 euro**
- ❖ che nel Comune di Avigliano la **spesa del personale** (tempo indeterminato + tempo determinato) **in servizio al 1° gennaio 2021** è pari a **1.525.603,20 euro**;
- ❖ che nel Comune di Avigliano il **totale della spesa effettiva per le assunzioni programmate nell'anno 2021**, comprese quelle previste nel presente aggiornamento al PTFP, è pari a **80.324,65 euro** ed è, dunque, coerente con la relativa capacità assunzionale, come sopra specificata;
- ❖ che nel Comune di Avigliano la **spesa prevista per il lavoro flessibile per l'anno 2021** è pari a **60.193,39 euro** (limite spesa 2009 = 174.726,53 euro);
- ❖ che la **programmazione triennale 2021-2023 di fabbisogno del personale** del Comune di AVIGLIANO **rispetta il principio di riduzione complessiva della spesa**, nel combinato disposto degli **articoli 1, cc. 557e segg., della legge n. 296/2006** e della **deroga** prevista in favore dei Comuni virtuosi dall'**art. 7 del D.M. assunzioni 17 marzo 2020**.

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 2021 - 2023**, come da **Allegato N.1**, unito alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale.

4-DI AGGIORNARE e approvare più nel dettaglio il **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)** per il **triennio 2021 - 2023**, in conformità al DM 17.03.2020, composto da:

- ❖ **Allegato N.1:**
 - *Premessa*
 - *All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 - Dotazione organica in termini di Spesa Potenziale Massima*
 - *All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 - Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento*
 - *All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 - Costo assunzioni su base annua*
- ❖ **Allegato N.2**
 - *Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 - Assunzioni flessibili.*

5-DI DARE ATTO che

- il Piano triennale 2021-2023 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 2021-2023 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 2021 – 2023 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;
- sulla base dei fabbisogni rappresentati dai Responsabili Apicali di P.O., delle direttive impartite dal Sindaco e dalla Giunta comunale e di un'attenta valutazione compiuta dagli organi competenti, detti documenti sono stati predisposti dal Segretario Generale dell'Ente, nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001, a seguito di attenta valutazione:
 - degli obiettivi programmatici espressi dalla neoeletta 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 dell'unito allegato è stata curata personalmente dal Segretario Generale dell'Ente.

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

1. le assunzioni previste nel piano occupazionale 2021-2023, di cui all'unito e aggiornato Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), siano direttamente attivate dai competenti Uffici comunali;
3. per le motivazioni indicate nella DGC 23/2021, la conferma, ai sensi dell'art. 11 bis del d.l. n. 135/2018, convertito dalla l. n. 12/2019, dell'adeguamento ed incremento del valore della retribuzione di posizione e risultato, con conseguente e corrispondente riduzione della capacità assunzionale complessiva dell'ente;
4. per effetto delle sopravvenute valutazioni e conseguenti disposizioni contenute nel presente atto programmatico, si prende atto dell'esito infruttuoso della procedura selettiva avviata con manifestazione d'interesse relativa all'assunzione di N.1 unità di personale a tempo indeterminato, nel profilo di istruttore direttivo amministrativo di categoria D.

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, qualora imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione (già espletate, per i profili interessati dal presente aggiornamento

al PTFP, in data 10 marzo 2021 – con nota prot. 3489, reiterata in **data 3 dicembre 2021** – con **nota prot. 18416**, per i soli profili interessati dalla presente modifica al piano dei fabbisogni);

- 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;
- 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 2021-2023 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno.

9-DI AUTORIZZARE, altresì, per il triennio 2021/2023, le assunzioni flessibili e a tempo determinato programmate, 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. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, autorizzando, altresì, previa modifica del presente atto, le assunzioni flessibili e a tempo determinato che si dovessero rendere analogamente necessarie nel corso del triennio.

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

- a nuove e diverse esigenze strutturali, nel rispetto delle limitazioni e dei vincoli derivanti dalle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa di personale;
- 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.).

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

12-DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 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.

13-DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni 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..

14-DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione:

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

15-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 2021 – 2023

(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)

Premessa.

L'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego), modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, introduce il concetto di **spesa potenziale massima**, che è il valore finanziario in cui si esprime la nuova visione di dotazione organica

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. Dunque, 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, perciò, 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.

Nella programmazione del fabbisogno di personale voluta, in attuazione della citata riforma del Testo unico del pubblico impiego, dalle linee guida della Funzione pubblica (approvate con il Dm 8 maggio 2018), contenenti indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, viene previsto per gli enti locali il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di **dotazione di spesa potenziale massima**.

Pertanto 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.**

Il decreto-legge 34/2019, articolo 33 e in sua applicazione il DM 17 marzo 2020, entrato in vigore il 20.04.2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni.

Il nuovo regime trova fondamento non tanto nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune. 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.

Non essendo più possibile, dunque, attivare assunzioni per mera sostituzione del personale cessato e della relativa spesa, senza mettere in relazione tale spesa con l'andamento delle entrate, 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 e fatta salva per gli enti virtuosi l'applicazione dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020), 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 seguente turn over:

2021 = **100%** spesa cessazioni anno **2020** + **resti** spesa cessazioni anni **2019-2018-2017-2016-2015** (capacità assunzionale quinquennio 2020-2016)

2022 = **100%** spesa cessazioni anno **2021** + **resti** spesa cessazioni anni **2020-2019-2018-2017-2016** (capacità assunzionale quinquennio 2021-2017)

2023 = **100%** spesa cessazioni anno **2022** + **resti** spesa cessazioni anni **2021-2020-2019-2018-2017** (capacità assunzionale quinquennio 2022-2018).

Riepilogo :

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

♦ **SPESA POTENZIALE MASSIMA sostenibile** ossia dotazione organica in termini di valore finanziario =

Spesa del personale (tempo indeterminato + tempo determinato) in servizio al 1° gennaio 2021 = euro	1.525.603,20
<i>Spesa teorica per nuove assunzioni ANNO 2021 derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, derivante dal valore della soglia percentuale cui appartiene il Comune di Avigliano (ente appartenente alla fascia demografica f), pari al 20,51% (Dt. del Responsabile del Settore II N.21 del 26.02.202) e dalla conseguente applicazione dell'incremento percentuale per assunzioni di cui alla tabella 2 del DM 17.03.2020 (16%) alla spesa di personale 2018 = (1.716.146,23*16%) = euro</i>	274.583,40
Spesa effettiva per assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell' ANNO 2021 (Tot.) = euro	80.324,65
Spesa per assunzioni flessibili ANNO 2021 = euro	98.255,48
TOTALE SPESA di personale ANNO 2021 = euro	1.741.145,53
Spesa massima di personale consentita per l'anno 2021 al lordo delle componenti escluse (euro) 1.716.146,23 (spesa personale 2018 – art. 5 DM 17.03.2020 –) + 274.583,40 = euro	* 1.990.729,63

* 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 dei 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.

All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 - **Dotazione organica** (Spesa Potenziale massima)

Ctg.	F. T.	P. T.	Profilo professionale	Posti da coprire a tempo INDETERMINATO			Posti coperti T.I.
				2021	2022	2023	
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		18 + 18	Istruttore Direttivo contabile (aumento di 18 ore - decorrenza 30/12/2021)	18 ore			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 vigilanza				1
totale categoria D				(1 aumento 18 ore)			10 + S.G.
C	36		Istruttore amministrativo				5
C	36		Istruttore amministrativo (scorrimento graduatoria - decorrenza 30/12/2021)	2			
C	36		Istruttore amministrativo (scorrimento graduatoria)		1		
C	36		Istruttore contabile				1
C	36		Istruttore amministrativo				1
C	36		Istruttore tecnico				1
C	36		Istruttore amministrativo (nel Settore Tecnico)				1
C		18	Istruttore tecnico				3
C	36		Istruttore di vigilanza				7
C	36		Istruttore di vigilanza (scorrimento graduatoria)		2		
totale categoria C				5			19
B	36		Esecutore amministrativo				4
B	36		Esecutore				2
B	36		Esecutori tecnici				2
totale categoria B				0			8
A	36		Netturbini				5
totale categoria A				0			5

Totale numero ASSUNZIONI 2021-2022-2023	5 (+ 1 aumento 18 ore)		
Totale COSTO nuove ASSUNZIONI 2021-2022-2023 (euro) a tempo indeterminato ex art. 2 del DM 17.03.2021	2021 80.324,65	2022 88.377,93	2023 -----
Totale numero POSTI COPERTI (tempo indeterminato)	42+ S.G.		
Spesa del personale (tempo indeterminato + tempo determinato) in servizio al 1° gennaio 2021 = euro	1.525.603,20		

All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 – **Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento**

Profilo professionale		Modalità di reclutamento <i>a tempo INDETERMINATO</i>	Numero unità		
			2021	2022	2023
Istruttore amministrativo categ. C	<u>tempo pieno</u>	(scorrimento graduatoria)	2		
Istruttore direttivo contabile categ. D	<u>tempo pieno</u> (di dipendente part-time già a 18 ore)	(aumento di altre 18 ore)	1		
Istruttore di vigilanza categ. C	<u>tempo pieno</u>	(scorrimento graduatoria)		2	
totale profili da assumere nel TRIENNIO			2 +1	2	0

All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 – Costo assunzioni su base annua

Assunzioni anno 2021 / Aumento ore							
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa annua	Spesa effettiva (*)	Capacità ASSUNZIONALE 2021 (disponibile 274.583,40)
D	36	Istruttore Direttivo Contabile	(15.473,20 +) 15.473,20	1	30.946,40	171,92	Utilizzata 79.835,83 + 488,82
C	36	Istruttore Amministrativo	28.521,17	2	57.042,34	316,90	
totali			59.467,57	2 + 1	87.988,74	488,82	Residua 194.258,75
Assunzioni anno 2022							
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa annua	Spesa effettiva	Capacità ASSUNZIONALE 2022 preventivata
C	36	Istruttore Amministrativo	28.521,17	1	28.521,17	28.521,17	88.377,93
C	36	Istruttore di vigilanza	29.928,38	2	59.856,76	59.856,76	
totali			58.449,55	3	88.377,93	88.377,93	
Assunzioni anno 2023							
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa annua	Spesa effettiva (preventivata sull'intero anno)	Capacità ASSUNZIONALE 2023 preventivata
totali							

AUMENTO fondo Posizioni Organizzative		
Importo euro		Capacità ASSUNZIONALE 2021
8.000,00 (da detrarre dalle capacità assunzionali ogni anno)		Utilizzata 8.000,00
		Residua 186.258,75

Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 - Assunzioni flessibili

TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2009							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%</u> del personale a tempo indeterminato alle dipendenze dello stesso datore.							
ANNO 2021	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	27.170,00
	1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 31.08.2023	Servizi sociali	33.023,39
	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
	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 2021							60.193,39
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	27.170,00
	1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 31.08.2023	Servizi sociali	33.023,39
	2	18	C	Istruttore tecnico	contratto a T.D. - 12 mesi complessivi (fondi MISE – art.1 c.69-70 L. 178/2020)	Settore III	23.320,32
	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
	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							83.513,71
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	27.170,00
	1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 31.08.2023	Servizi sociali	33.023,39
	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
	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							60.193,39

CITTA' DI AVIGLIANO

(Provincia di Potenza)

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale

OGGETTO: **Modifica** al Piano dei fabbisogni di personale (**PTFP**) del Comune di AVIGLIANO per il triennio **2021-2023** e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, approvati con **DGC n. 23 del 10.03.2021: Variazione al DUP 2021-2023.**

Il Segretario Generale

Vista la proposta deliberativa di cui all'oggetto

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

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.

Avigliano, 14.12.2021

Il Segretario Generale

Dr.ssa Clementina Gerardi

(Firma autografa sostituita a mezzo stampa
art. 3, comma 2, D.Lgs n. 39/1993)

CITTA' DI AVIGLIANO

(Provincia di Potenza)

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale

OGGETTO: **Modifica** al Piano dei fabbisogni di personale (**PTFP**) del Comune di AVIGLIANO per il triennio **2021-2023** e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, approvati con **DGC n. 23 del 10.03.2021: Variazione al DUP 2021-2023.**

IL RESPONSABILE DEL SETTORE II

Vista la proposta deliberativa di cui all'oggetto

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

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.

Avigliano, 14.12.2021

Il Responsabile del Settore Finanziario

Dr.ssa Marirosa GALLICCHIO

(Firma autografa sostituita a mezzo stampa
art. 3, comma 2, D.Lgs n. 39/1993)

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

IL SINDACO
F.to **Avv. Giuseppe Mecca**

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 15 dicembre 2021 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 15/12/2021

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 15/12/2021

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 15/12/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to **Dr.ssa Clementina Gerardi**

Comune di AVIGLIANO (PZ)

Organo di Revisione Economico-Finanziaria

VERBALE N. 35 Del 14/12/2021	Relazione - <u>parere</u> su proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto Modifica al Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2021-2023 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, approvati con DGC n. 23 del 10.03.2021: Variazione al DUP 2021-2023.
------------------------------------	---

L'Organo di revisione del Comune di AVIGLIANO ricevuta la proposta di deliberazione della Giunta Comunale, avente ad oggetto "**Modifica al Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2021-2023 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, approvati con DGC n. 23 del 10.03.2021: Variazione al DUP 2021-2023.**"

Atteso che l'organo di revisione verifica "l'accertamento sul rispetto della riduzione della spesa del personale, ai sensi dell'articolo 39 della Legge n. 449/1997";

Esaminati gli atti istruttori allegati;

Visti:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di contabilità;

Premesso che:

- a) 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;
- b) 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;

Atteso che

- ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato da ultimo dal D.lgs. 75/2017, le pubbliche amministrazioni devono adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze;
- sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018 è stato pubblicato il decreto del Dipartimento della funzione pubblica 8 maggio 2018, con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- i piani di fabbisogno sono, inoltre, soggetti al controllo preventivo da parte dell'organo di revisione contabile che dovrà attestare la coerenza dello stesso ai vincoli finanziari;

Visto l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (L. Finanziaria per l'anno 2007) e successive modificazioni;

Atteso che con il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114, vengono espressamente confermate 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);

Rilevato 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);

- 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;

Visti

- ❖ l'art. 33, c. 2, **D.L. 30 aprile 2019, n. 34**;
- ❖ il **D.M. 17/03/2020**, recante il nuovo regime per le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni;
- ❖ la circolare ministeriale 13 maggio 2020, interpretativa di tale DM, pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020;

Atteso in particolare che

- tali disposizioni hanno introdotto una modifica significativa in merito alle nuove modalità di assunzione a tempo indeterminato di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020, delineando un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, basato non tanto sulla logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, bensì su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;
- le nuove assunzioni dovranno essere in ogni caso coerenti con i piani triennali dei fabbisogni di personale e rispettose dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" 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 del 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,

Atteso che

- la declinazione dei profili e delle categorie 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;
- nella nuova programmazione del fabbisogno di personale voluta, in attuazione della riforma del Testo unico del pubblico impiego, dalle linee guida della Funzione pubblica (approvate con il Dm 8 maggio 2018), contenenti indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, viene previsto per gli enti locali il superamento della dotazione organica teorica e l'introduzione del nuovo concetto di **dotazione di spesa potenziale massima**;
- 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;
- con la **determinazione** del Responsabile del Settore II **N.131 del 07.12.2021** ad oggetto "**Aggiornamento limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. del Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anni 2021 e 2022**", elaborata sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018-2020 (ultimo

rendiconto approvato - anno 2020 - DCC n. 19 del 31.05.2021) e dal bilancio di previsione finanziario 2021-2023, annualità 2021 (approvato con DCC n. 12 del 06.04.2021), è stato rilevato che:

- ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020, in relazione alle spese di personale impegnabili per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, il **valore della soglia percentuale** applicabile al **Comune di Avigliano**, appartenente alla fascia demografica di cui alla lettera f), è pari al **22,76%**;
- che, dunque, il **Comune di Avigliano** si colloca nella fascia dei comuni virtuosi e può incrementare annualmente la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 (27%) per la propria fascia demografica di appartenenza e fino al valore annuo percentuale di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso: per il 2021 pari al 16% , corrispondente ad un incremento di spesa di 274.583,40 euro;
- **per l'anno 2021 il limite di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato** nel Comune di Avigliano, derivante dalle capacità assunzionali nella misura massima consentita, è pari ad **1.990.729,63 euro**;
- 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 **1.886.126,76 euro**;
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020, la maggiore maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante per i Comuni virtuosi da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 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 (e, dunque, in virtù di tale deroga, le spese di personale per l'anno 2021 risultano coerenti con il limite di spesa dato dalla media del triennio 2011-2013);
- **per l'anno 2021 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 **174.726,53 euro (= spesa anno 2009)**;

Considerato che il calcolo delle facoltà assunzionali residue, derivanti dalle cessazioni verificatesi nel Comune di Avigliano nei cinque anni antecedenti al 2020 («resti» inutilizzati e derivanti dalle cessazioni intervenute negli esercizi anteriori, ossia 2015-2016-2017-2018-2019) ammonta a **73.617,04 euro** e che, dunque, in applicazione dell'art. 5, comma 2 del DM 17.03.2020 e sulla base del **parere** espresso dal **Ministero dell'Economia e delle Finanze** in data **15 gennaio 2021** (prot. n. 12454), risulta più favorevole per il Comune di Avigliano utilizzare gli spazi previsti dalle nuove regole sulle capacità assunzionali;

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.;
- si colloca nella fascia dei comuni virtuosi e può incrementare annualmente la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 5 del DM 17.03.2020 (per il 2021 pari al 16 % della Tabella 2);
- essendo Comune virtuoso, 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 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;
- **che** 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 31/12/2020 conta n. 10.928 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. 36 unità;

Tenuto conto che

- il rispetto dei limiti di spesa deve essere verificato in relazione alle spese di personale effettivamente sostenute nel suddetto triennio, assumendo quale dato contabile gli impegni desunti dal conto del bilancio (Corte dei conti Abruzzo, parere n. 296/2008; Umbria, parere n. 2/2008; Puglia, parere n. 17/2008; Corte dei conti - Sezione delle autonomie, delibera n. 2/2010);
- le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006, della L. n. 296/2006, prevedono 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);

Atteso che, alla luce del quadro normativo illustrato, risulta possibile poter **aggiornare il programma delle assunzioni di personale nel triennio 2021-2023** 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.131 del 07.12.2021);

Richiamati:

- la **D.G.C. n. 22 del 10.03.2021** con la quale è stata approvata la Rilevazione annuale del personale in sovrannumero e di quello in eccedenza per l'anno 2021;
- la **D.G.C. n. 22 del 10.03.2021** con cui è stato approvato il **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO** per il **triennio 2021-2023** e la **dotazione organica in termini di spesa potenziale massima**;
- la **D.C.C. n.11 del 06.04.2021** con cui è stato approvato il **DUP** (Documento Unico di Programmazione) **2021-2023**;
- la **D.C.C. n.12 del 06.04.2021** con cui è stato approvato il **bilancio di previsione finanziario 2021-2023**;
- la **D.G.C. n. 55 del 28.04.2021** con cui è stato approvato il **Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023** (art. 169 del D.lgs. N. 267/2000), il **Piano della Performance** e il **Piano degli Obiettivi 2021-2023**;
- la **D.C.C. n. 19 del 31.05.2021** con cui è stato approvato il **rendiconto della gestione per l'esercizio 2020**;
- la **D.C.C. n. 39 del 05.11.2021** con cui è stato approvato il **bilancio consolidato per l'esercizio 2020**;

Verificato altresì che il Comune di AVIGLIANO:

- 1) nell'anno **2020** ha **rispettato** gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio e provvede ad adempiere all'obbligo di trasmissione telematica della certificazione dell'osservanza dei vincoli stessi entro il termine previsto dalla vigente normativa;
- 2) provvede annualmente ad adottare il **piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ed il **Piano della Performance** di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, organicamente unificati nel **PEG**;
- 3) ha un **andamento della spesa di personale in linea** con quanto previsto dall'**articolo 1, comma 557**, della legge n. 296/2006, nel combinato disposto con la **deroga** prevista in favore dei Comuni virtuosi dall'**art. 7 del D.M. assunzioni 17 marzo 2020**, assicurandone il contenimento rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- 4) nell'anno 2021 ha provveduto all'**approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato** (articolo 9, comma 1-quinquies Dl 113/2016) ed alla trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (**Bdap**) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 5) ottempera agli obblighi di **gestione e certificazione telematica dei crediti** attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del Dl 185/2008);
- 6) risulta avere una spesa per lavoro flessibile in linea con i dettami di cui al citato art. 9 comma 28 del D.L. n.78/2010;
- 7) ha **capacità assunzionale riferita all'anno 2021** secondo le vigenti norme in materia di assunzioni;
- 8) ha **effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero** del personale (DGC n.22/2021);
- 9) provvede ad effettuare la **rideterminazione della dotazione organica** nel corso dell'ultimo triennio;
- 10) provvede all'adozione del **programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale**;
- 11) ha adottato (**DGC n. 17/2021**) il **piano triennale delle azioni positive 2021-2023** in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006);
- 12) non si trova in stato di deficitarietà strutturale, né di dissesto;

Considerato, altresì, che il Comune di AVIGLIANO

- non ha 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;
- essendo Comune virtuoso, ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 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 (e, dunque, in virtù di tale deroga, le spese di personale per l'anno 2021 risultano coerenti con il limite di spesa dato dalla media del triennio 2011-2013);

Vista la proposta di **aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO** per il **triennio 2021 - 2023**, e dell'annessa sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023;

Verificata la coerenza dell'aggiornamento al programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 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);

Accertata la corretta quantificazione del valore soglia di riferimento sulla base di principi e criteri di omogeneità;

Certifica

- ❖ che il **valore della soglia percentuale** applicabile ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 al **Comune di Avigliano**, appartenente alla fascia demografica di cui alla lettera f), è pari al **22,76%**;
- ❖ che, dunque, il **Comune di Avigliano si colloca nella fascia dei comuni virtuosi**, possiede capacità assunzionale nella misura prevista dal DM 17.03.2020 e per l'anno 2021 può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato nella misura del 16%, ossia fino a 274.583,40 euro;
- ❖ che **per l'anno 2021 la spesa di personale consentita** nel Comune di Avigliano, derivante dalle capacità assunzionali nella misura massima, è pari a **1.990.729,63 euro**;
- ❖ che nel Comune di Avigliano la spesa del personale (tempo indeterminato + tempo determinato) **in servizio al 1° gennaio 2021** è pari a **1.525.603,20 euro**;
- ❖ che nel Comune di Avigliano il **totale spesa effettiva per le assunzioni programmate nell'anno 2021**, con le decorrenze previste nell'aggiornamento al PTFP, è coerente con la relativa capacità assunzionale, come sopra specificata;
- ❖ che nel Comune di Avigliano la **spesa prevista per il lavoro flessibile per l'anno 2021** è pari a **98.255,48 euro** (limite spesa 2009 = 174.726,53 euro);
- ❖ che, come si evince dai documenti contabili, l'aggiornamento della **programmazione triennale 2021-2023 di fabbisogno del personale** del Comune di AVIGLIANO **rispetta il principio di riduzione complessiva della spesa**, nel combinato disposto degli **articoli 1, cc. 557e segg., della legge n. 296/2006** e della **deroga** prevista in favore dei Comuni virtuosi dall'**art. 7 del D.M. assunzioni 17 marzo 2020**.

Assevera

il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e, dunque, la sostenibilità finanziaria della spesa di personale prevista nell'aggiornamento al **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2021 - 2023**.

Esprime

ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, **parere FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Avigliano, lì 14/12/2021

Il Revisore dei Conti

Dr.ssa Maria Carmela COVIELLO

