



N° PAP-00290-2021

Si attesta che il presente atto è stato
affisso all'Albo Pretorio on-line
dal 10/03/2021 al 25/03/2021

L'incaricato della pubblicazione
MARCELLO RIZZI

CITTÀ DI AVIGLIANO

(Provincia di Potenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 23 del 10 marzo 2021

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2021 - 2023 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione.

L'anno **2021** il giorno **10** del mese di **marzo**, alle ore 09:30, 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 **Responsabile del Settore II - Personale** in ordine alla regolarità tecnica (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
 - il **Responsabile del Settore II - Finanziario** in ordine alla regolarità contabile (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante il mantenimento degli equilibri finanziari e la copertura finanziaria;
- Visto** il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche*";
- Vista** la legge 4 marzo 2009, n. 15, "*Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni*";
- Visto** il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15*";
- 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 smi (fatta salva per gli enti virtuosi l'applicazione dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020);
- che** secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- Richiamati** i seguenti articoli del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165:
- l'articolo 2 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;

Richiamato altresì l'articolo 6, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato da ultimo dal D.lgs. n. 75/2017, in base al quale:

- allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione** per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- in sede di definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ciascuna amministrazione **indica**:
 - ❖ nei limiti consentiti dalle norme vigenti, **le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano**, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalle disposizioni normative in vigore;
 - ❖ nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui al sopra citato Decreto, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della dotazione organica medesima;
- le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di 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**, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

Dato atto dunque **che**, in ossequio all'articolo 6 del D.lgs.165/2001 ed alle Linee di indirizzo sopra richiamate, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione e alla costruzione, invece, della **dotazione organica** come ***"spesa potenziale massima"*** che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto delle norme vigenti sul contenimento della spesa di personale e sulla determinazione della effettiva capacità assunzionale;

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;

Rilevato **che** 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), 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;

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 <u>divieto di assunzioni</u> (comma 557-ter);
Atteso	che, ai sensi dell'<u>articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito in L. n.114/2014</u>, <u>tali limitazioni non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette</u> 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 <u>valore medio del triennio precedente</u> alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia <u>2011-2012-2013</u> (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 (<u>fatta salva, per gli enti virtuosi, l'applicazione dell'art. 7 del successivo D.M. 17 marzo 2020</u>); che il comma 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 dispone che, a partire dall'esercizio 2019, gli enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerino in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo da desumere, in ciascun anno, dal prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011; che nella circolare n. 3 del 14/02/2019, il Ministero dell'economia e delle finanze ha chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della L. n. 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della L. n. 145/2018; che detta circolare n. 3 del 14/02/2019 dispone che le limitazioni in materia di spesa di personale previste per il mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica non decadono, ma si traslano sul mancato rispetto dell'equilibrio di competenza a consuntivo;
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, <u>nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile</u>, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, <u>sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità</u>, 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 <u>cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni</u>, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è, altresì, consentito <u>l'utilizzo dei residui (resti cessazioni non utilizzati) ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente</u>;
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 2021, l'eventuale capacità assunzionale data dal **turn over** viene calcolata in reazione:

- alle **cessazioni intervenute** nel **2020**
- ai «**resti**» inutilizzati presenti e derivanti dalle **cessazioni intervenute** negli esercizi anteriori, ossia **2015-2016-2017-2018-2019**;
- ad eventuali **cessazioni previste** e/o che si realizzeranno nel triennio **2021-2023**;

Rilevato

che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

Atteso

che tale disposizione normativa ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole basate sul turn-over e introducendo un nuovo sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

che in data 27/04/2020 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 il decreto 17 marzo 2020, il quale dispone 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;

che 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;

che 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;

che 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;

che con determinazione del Responsabile del Settore II - Servizi Finanziari **N.21 del 26.02.2021**, 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, 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 **20,51%**;
- 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** 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 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;

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 2018 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;
- ◆ 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;

Considerato altresì **che** ai sensi dell'art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, nel triennio 2019- 2021 le assunzioni di personale a tempo indeterminato possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001;

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*);

che in ragione della complessità e molteplicità dei servizi gestiti dal macro Settore Tecnico, occorre provvedere all'adeguamento ed incremento del valore della retribuzione di posizione e risultato nella misura massima prevista dal CCNL delle funzioni locali 21.05.2018;

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. 36 unità;
- Ravvisata** pertanto la necessità di adottare 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:
1. dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta
 2. la 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**;
- 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.

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;

Richiamata la DGC n. 22 del 10.03.2021, con la quale è stata approvata la Rilevazione annuale del personale in soprannumero e di quello in eccedenza per l'anno 2021, effettuata ai sensi dell'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, cd legge di stabilità 2012;

che da tale rilevazione è emerso che nel corso dell'**anno 2021** nel Comune di AVIGLIANO:

- non sono presenti dipendenti in soprannumero;
- non sono presenti dipendenti in eccedenza;
- non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

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) essere **in regola** con gli obblighi di **gestione e certificazione telematica dei crediti** attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del Dl 185/2008);
- 5) avere **specificà 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 approvare specifico programma delle assunzioni per il triennio 2021-2022-2023;

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. 3** rilasciato in data **08/03/2021**, con cui l'**organo di revisione**

- ha verificato la coerenza del 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;
Visto	il nuovo Regolamento comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune di Avigliano, approvato <u>con DGC n. 18 del 03.03.2021</u>
Visto	il nuovo Regolamento comunale sulla disciplina dei concorsi pubblici e delle altre procedure di assunzione del Comune di Avigliano, approvato <u>con DGC n. 19 del 03.03.2021</u> ;
Visto	lo Statuto Comunale;
CON	<i>votazione unanime, resa nelle forme di legge</i>

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**, 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 **20,51%**;
- ❖ 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
- ❖ 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;
- ❖ nel Comune di Avigliano il **totale spesa effettiva per le assunzioni programmate nell'anno 2021**, con le decorrenze previste nel presente PTFP, è pari a **117.286,85** euro;
- ❖ 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);
- ❖ 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 APPORVARE 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 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, 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), 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 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 neoletta 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 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, all'uopo demandando al Responsabile del Settore II – *Personale*, con il supporto del Segretario Generale, l'indizione delle procedure concorsuali previste nel presente PTFP 2021-2023;
2. le assunzioni previste nel piano occupazionale 2021-2023, di cui all'unito e aggiornato Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP):
 - siano previamente attivate attraverso lo scorrimento di graduatorie ancora vigenti, proprie (se esistenti) o di altri Enti, laddove nelle tabelle unite alla presente deliberazione sia specificamente indicato il ricorso a tale mezzo di assunzione;
 - solo in seguito ad eventuale esito infruttuoso delle stesse, attraverso specifica indizione di concorso pubblico;
3. ai sensi dell'art. 11 bis del d.l. n. 135/2018, convertito dalla l. n. 12/2019 e in ragione della complessità e molteplicità dei servizi gestiti dal macro Settore Tecnico, l'adeguamento ed incremento del valore della retribuzione di posizione e risultato del Settore III nella misura massima prevista dal CCNL delle funzioni locali 21.05.2018, 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 intende revocata la procedura selettiva avviata con manifestazione d'interesse relativa all'assunzione di N.2 unità di personale a tempo determinato, nel profilo di istruttore amministrativo di categoria C.

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 della procedura 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;
- 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 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 ANNO 2021 = euro	117.286,85
Spesa per assunzioni flessibili ANNO 2021 = euro	98.255,48
TOTALE SPESA di personale ANNO 2021 = euro	1.741.145,53
<i>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</i>	* 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.

profili amministrativi
profili contabili
profili tecnici
profili vigilanza
profili sociali

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 amministrativo (utilizzo graduatorie e/o concorso) * (decorrenza 01/05/2021)	1			
D	36		Istruttore Direttivo psicologo				1
D	36		Istruttore Direttivo amministrativo (nel Settore II)				2
D		18	Istruttore Direttivo contabile (utilizzo graduatorie e/o concorso) * (decorrenza 01/05/2021)	2			
D3	36		Funzionario Direttivo tecnico(ex D3 giuridico)				1
D	36		Istruttore Direttivo tecnico				2
D	36		Istruttore Direttivo di vigilanza				1
totali categorie D				3			9
C	36		Istruttore amministrativo				2
C	36		Istruttore amministrativo (concorso) * (decorrenza 01/08/2021)	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		18+18	Istruttore tecnico (aumento di 18 ore) * (decorrenza 01/11/2021)	18 ore			
C	36		Istruttore di vigilanza				5
C	36		Istruttore di vigilanza (concorso) * (decorrenza 01/08/2021)	4			
C	36		Istruttore di vigilanza (scorrimento graduatoria)		2		
				9 + (1 aumento 18 ore)			14
B	36		Esecutore amministrativo				4
B	36		Esecutore				2
B	36		Esecutori tecnici				2
totali categorie B				0			8
A	36		Netturbini				5
totali categorie A				0			5
Totale numero ASSUNZIONI 2021-2022-2023				12			
Totale COSTO ASSUNZIONI 2021-2022-2023 (euro) indeterminato ai sensi dell'art. 2 del DM 17.03.2021				117.286,85	88.377,93	-----	
Totale numero POSTI COPERTI (tempo indeterminato)							36
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 direttivo amministrativo categ. D	<i>tempo pieno</i>	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	1		
Istruttore amministrativo categ. C	<i>tempo pieno</i>	(concorso)	2		
Istruttore amministrativo categ. C	<i>tempo pieno</i>	(scorrimento graduatoria)		1	
Istruttore direttivo contabile categ. D	<i>tempo parziale 18 ore</i>	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	2		
Istruttore tecnico categ. C	<i>dipendente part-time già a 18 ore</i>	(aumento di altre 18 ore)	1		
Istruttore di vigilanza categ. C	<i>tempo pieno</i>	(concorso)	4		
Istruttore di vigilanza categ. C	<i>tempo pieno</i>	(scorrimento graduatoria)		2	
totale profili da assumere nel TRIENNIO			9 +1	3	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 (274.583,40)	
D	36	Istruttore Direttivo Amministrativo	30.946,39	1	30.946,39	20.630,92	Utilizzata	117.286,85
D	18	Istruttore Direttivo Contabile	15.473,20	2	30.946,40	20.630,94		
C	36	Istruttore Amministrativo	28.521,17	2	57.042,34	23.767,62		
C	+18	Istruttore tecnico - aumento di altre 18 ore	14.260,59	1	14.260,59	2.376,77	Residua	157.296,55
C	36	Istruttore di vigilanza	29.928,38	4	119.713,52	49.880,60		
totali			119.129,72	9 + 1	252.909,23	117.286,85		
		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 sul'intero anno)	Capacità ASSUNZIONALE 2023 preventivata	
totali								

AUMENTO fondo Posizioni Organizzative		
Importo euro		Capacità ASSUNZIONALE 2021
8.000,00		Utilizzata
		8.000,00
		Residua
		149.296,55

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

TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2009							Euro 174.726,53
Assunzioni flessibili L'art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act), dispone che il <u>tetto massimo</u> percentuale di <u>assunzione</u> di personale <u>a tempo determinato</u> è fissato <u>al 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore.</u>							
ANNO 2021	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo euro
	1	18	B	Esecutore	contratto a tempo determinato (12 mesi)	Tecnici	13.585,01
	1	+ 18	B	Esecutore	aumento ore	Tecnici	10.188,75
	1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 31-12-2021	Servizi sociali	33.023,39
	1	36	C	Istruttore	somministrazione lavoro dal 01.06.2021	Settore II	18.138,01
	2	18	C	Istruttore tecnico	contratto a tempo determinato dal 01.04.2021 (12 mesi complessivi - fondi MISE - art.1 c.69-70 L. 178/2020)	Settore III	23.320,32
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							98.255,48
ANNO 2022	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo euro
	1	36	B	Esecutore	contratto a tempo determinato (12 + 24 mesi)	Tecnici	27.170,00
	1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 31.08.2022 prorogabile	Servizi sociali	33.023,39
	1	36	C	Istruttore	somministrazione lavoro	Settore II	31.093,74
	2	18	C	Istruttore tecnico	contratto a tempo determinato (residuo fino a 12 mesi - fondi MISE - art.1 c.69-70 L. 178/2020)	Settore III	(residuo di 7.773,46)
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							99.060,59
ANNO 2023	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo euro
	/	/	/	/	/	/	/
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2023							euro -----

CITTA' DI AVIGLIANO

(Provincia di Potenza)

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2021 - 2023 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione.

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, 10 marzo 2021

Il Responsabile del Settore Finanziario

Dr. Vincenzo Genovese

(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: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2021 - 2023 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE II

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, 10.03.2021

Il Responsabile del Settore II

Dr. Vincenzo Genovese

(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 10 marzo 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, lì 10/03/2021

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 10/03/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

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

Dalla Residenza Municipale, lì 10/03/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Clementina Gerardi
(Firma autografa sostituita a mezzo stampa
art. 3, comma 2, D.Lgs n. 39/1993)