



CITTÀ DI AVIGLIANO

(Provincia di Potenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 53 del 27/05/2022

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 del Comune di AVIGLIANO e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione.

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **ventisette**, del mese di **maggio**, alle ore **13:00**, nella sede dell'Ente sotto la presidenza del **Sindaco MECCA Giuseppe**, si è legalmente riunita la Giunta Comunale *in modalità mista* – **presenza e videoconferenza** – ai sensi del Regolamento Comunale per lo svolgimento in videoconferenza del Consiglio Comunale, delle Commissioni Consiliari e della Giunta Comunale, approvato con DCC n. 7 del 28.03.2022.

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

	presente	assente.
MECCA GIUSEPPE - SINDACO	X	
DE CARLO NICOLA - VICE SINDACO	X	
SALVATORE ANGELA MARIA - ASSESSORE	X	
CLAPS MARIANNA - ASSESSORE	X	
D'ANDREA FEDERICA - ASSESSORE		X
LOVALLO LEONARDO - ASSESSORE	X	
<i>presenti</i>	5	
<i>assenti</i>		1

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

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

LA GIUNTA COMUNALE

- Dato atto** **che** sulla presente deliberazione ha espresso **parere favorevole:**
- il **Segretario Generale** in ordine alla regolarità tecnica (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
 - il **Responsabile del Settore II - Finanziario** in ordine alla regolarità contabile (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante il mantenimento degli equilibri finanziari e la copertura finanziaria;
- 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, il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'articolo 4, secondo il quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 6, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, in base al quale:
 - allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
 - in sede di definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ciascuna amministrazione **indica**:
 - ❖ nei limiti consentiti dalle norme vigenti, **le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano**, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalle disposizioni normative in vigore;
 - ❖ nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, **la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati** e secondo le linee di indirizzo di cui al sopra citato Decreto, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della dotazione organica medesima;
 - le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di sopra non possono assumere nuovo personale;

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

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

Considerati

- l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto di tutte le norme nel prosieguo dettagliate;
- l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), che introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'**art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter**, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);

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

Atteso che a decorrere **dall'anno 2014** gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione

triennale dei fabbisogni di personale, il **contenimento delle spese di personale** con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia **2011-2012-2013** (comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014);

che, ai sensi dell'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito in L. n.114/2014, tali limitazioni non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

che tale limite per il contenimento della spesa di personale, rappresentato da detto valore medio del **triennio 2011-2013**, rimane un **limite fisso** per ciascun anno di riferimento a decorrere dall'anno 2014 (fatta salva, per gli enti virtuosi, l'applicazione dell'art. 7 del 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;

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, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*;

che a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione Nr. 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019), è consentito, altresì, il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui (resti cessazioni non utilizzati) ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

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

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

- alle **cessazioni intervenute nel 2021**

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

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

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

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

Richiamati integralmente i contenuti

- ❖ della **determinazione** del Responsabile del Settore II **N. 29 del 08.04.2022**, elaborata sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018-2020 (*ultimo rendiconto approvato alla data della dt. N. 29 del 08.04.2022: rendiconto anno 2020 - DCC n. 19 del 31.05.2021*) e dal bilancio di previsione finanziario 2021-2023, annualità 2022, 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 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 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, come previsto dall'art. 5 del DM stesso e, conseguentemente,

è stato quantificato il **limite di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato** derivante dalle capacità assunzionali;

- 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, applicato nei limiti del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, come previsto dall'art. 5 del DM stesso, ossia per euro 278.608,21 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, pari ad euro **1.772.340,17**;
- 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**;

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.”*;

Considerato che

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e nei limiti del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, l'incremento della spesa di personale consentito a questo civico Ente **nell'anno 2022** è pari a **278.608,21 euro (A)**;
- in base al calcolo delle facoltà assunzionali residue, derivanti dalle cessazioni verificatesi nel Comune di Avigliano nei cinque anni antecedenti al 2020 («resti» assunzionali inutilizzati per il quinquennio 2016-2020 e derivanti dalle cessazioni intervenute negli esercizi 2015-2016-2017-2018-2019), questo ente ha a disposizione **73.617,04 euro (B)**;
- 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 regole sulle capacità assunzionali derivante, in particolare, dall'incremento percentuale di cui alla tabella 2 del D. 17.03.2020, applicato nei limiti del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1: pari a **278.608,21 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 2022-2024** in relazione alla capacità assunzionale di cui al **valore soglia** e nei **limiti degli incrementi percentuali** derivanti dall'applicazione degli articoli 4 e 5 del DM del 17 marzo 2020 (cfr. determinazione del Responsabile del Settore II – Finanziario N. 29 del 08.04.2022);

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

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

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*

- 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 qualifica dirigenziali o di alta specializzazione (ex art. 110, comma 1 del D.lgs. 267/2000), non rientrano nei vincoli di spesa normativamente fissati, in particolare, dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- Evidenziato** **che il tetto di spesa** del costo sostenuto da questa Amministrazione nel 2009 per le varie **tipologie di lavoro flessibile** prese in considerazione dall'**art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010**, afferenti a funzioni non sottoposte a deroga, è pari a **174.726,53** euro;
- Richiamati**
- l'art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act), il quale dispone che il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al **20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore;**
 - l'art. 4 comma 2 del CCNL 14.09.2000, il quale dispone che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascuna categoria contrattuale (ossia categorie D, C, B ed A);
- Atteso** **che** il quadro normativo, sopra delineato, rende indispensabile un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli esistenti, che puntino a mantenere un efficiente livello dei servizi offerti ai cittadini;
- Dato atto** **che**
- il Comune di AVIGLIANO è Ente pubblico soggetto ai **vincoli di spesa del personale** di cui **all'articolo 1, comma 557**, della cd. *Legge Finanziaria 2007* (L. 27/12/2006, n. 296) e s.m.i.;
 - il Comune di AVIGLIANO risulta avere nell'anno 2021 un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti / popolazione per classe demografica definito dal

DM 18 novembre 2020, che per i Comuni da 10.000 a 19.999 abitanti prevede un rapporto medio di **1 dipendente** per ogni **166 abitanti**: tale dato determina per il Comune di AVIGLIANO, che al 31/12/2021 conta n. 10.819 abitanti, una quota teorica di dipendenti pari a circa n. 66 unità, contro gli effettivi dipendenti in servizio a tempo indeterminato che alla data odierna sono, invece, pari a n. 44 unità;

Ravvisata la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il **periodo 2022-2024**, in considerazione delle esigenze organizzative legate all'attivazione degli obiettivi di mandato e di gestione, garantendone la coerenza con i vincoli in materia di spesa di personale e con il vigente quadro normativo, sopraccitato;

Considerato che

- l'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni;
- l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;
- la declinazione dei profili e delle categorie, tuttavia, non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa;
- il limite di spesa teorica potenziale massima, entro il tetto di spesa consentito dalla legge (dato per il Comune di AVIGLIANO dalla media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013), è rappresentato dal:
 - a) valore finanziario della spesa del personale in servizio, +
 - b) spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, data prioritariamente dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020, eventualmente integrato dal limite del turn over applicabile all'ente;
- gli enti locali, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), **nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale;**

Dato atto che il Comune di AVIGLIANO ha dato attuazione all'intera programmazione del fabbisogno di personale approvata per l'anno 2021, provvedendo all'assunzione delle 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 – 36 ore
2. **N. 4 unità di Istruttore di Vigilanza** categoria C1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali – 36 ore
3. **N. 4 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 nella pubblica amministrazione e prevede alcune importanti misure di semplificazione: tali misure riguardano la gestione dei concorsi pubblici prevedendo, anche a regime, l'espletamento di una sola prova scritta e di una prova orale nei concorsi per il reclutamento di personale non dirigenziale;
- Visto** il **D.L. n. 80/2021**, contenente *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* (cd. **“Decreto Reclutamento P.A.”**), convertito con modificazioni nella **legge n. 113 del 6/08/2021**, in vigore dall'8/8/2021, che prevede:
- modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche (art. 1);
 - in particolare, per le ASSUNZIONI finalizzate all'attuazione del PNRR:
 - possibilità per le PA interessate di prevedere nei quadri economici assunzioni a tempo determinato, con oneri che vanno al di fuori del tetto alla spesa per le assunzioni flessibili;
 - contratti di durata collegata al progetto, anche eccedenti 36 mesi e non oltre il 31.12.2026;

- bandi in formato aperto e da inserire nel portale del reclutamento, con lo svolgimento di procedure semplificate e possibilità di dare corso allo scorrimento di graduatorie a tempo determinato;
 - disapplicazione degli artt. 34, comma 6, e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (comma 14-bis), relativi all'esperimento della procedura di mobilità obbligatoria (prevista per i contratti di durata superiore ai 12 mesi, ai sensi del citato art. 34, comma 6);
- spostamento dal 31/12/2021 al 31/12/2022 di tutti i termini correlati alle procedure di stabilizzazione del personale di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017 (ulteriormente prorogati fino al 31.12.2023 dalla legge di conversione del D.L. n. 228/2021 - cd. Decreto "Milleproroghe" - con riferimento alla stabilizzazione del solo personale precario di cui all'art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 75/2017, che abbia maturato i requisiti previsti dalla norma alla data del 31 dicembre 2022);
 - proroga fino al 31/12/2024 della possibilità, precedentemente prevista per il triennio 2019/2021, di effettuare procedure concorsuali, nonché le conseguenti assunzioni, senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 (comma 14-ter; art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019);
 - rispetto alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del PNRR (nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale), disapplicazione del divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo (previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. n. 113/2016), per gli enti che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e che non inviano, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, i relativi dati alla BDAP;
 - conferimento di incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR (art. 9);
 - specifica disciplina del nulla-osta per i processi di mobilità in uscita negli Enti locali;

Atteso in particolare che

- a) il **Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77**, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108, detta disposizioni su semplificazioni e governance del PNRR e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure;
- b) il **Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80**, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce all'art.1 le condizioni per il riconoscimento, nell'ambito del PNRR, delle spese sostenute dalle Amministrazioni titolari degli interventi per il reclutamento delle risorse umane necessarie all'attuazione dei singoli progetti;
- c) il **Decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152**, contenente disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), convertito dalla legge del 29 dicembre 2021, n. 233, ha introdotto importanti previsioni volte al **rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti** previsti al medesimo PNRR;
- d) detta legge 29 dicembre 2021, n. 233 di conversione **del D.L. n. 152/2021**, ha previsto, in particolare, specifiche misure agevolative (comma 18-bis dell'[art.9](#) e commi da 1 a 5 dell'[art. 31-bis](#)) per le assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica *non* dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR da parte dei Comuni, suddivise in:
 - **assunzioni a tempo determinato** da parte delle amministrazioni pubbliche titolari di interventi previsti dal PNRR, con fondi **a carico delle risorse PNRR** (art. 9, comma 18-bis, D.L. n. 152/2021, come convertito in legge);

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

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

Considerato che, nella direzione tracciata dal suindicato quadro normativo,

- con **DGC n. 11 del 08.02.2022** sono state approvate specifiche **misure Organizzative per l'attuazione degli Obiettivi e degli investimenti del PNRR** (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) cui si candiderà il Comune di Avigliano ed è stato costituito apposito **Gruppo di lavoro**, intersettoriale e trasversale, composto da professionalità eterogenee, interne ed esterne alla struttura comunale, da destinare all'attuazione delle misure e all'utilizzo delle risorse contenute e stanziare nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con il compito di supportare e gestire le procedure complesse legate al Piano medesimo e con il fine di accelerare l'attuazione dei progetti e degli investimenti da esso finanziati;
- con **DGC n. 12 del 08.02.2022**, in applicazione delle specifiche norme derogatorie previste dalle disposizioni di cui al succitato art. 31-bis, commi da 1 a 5, del **Decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152**, è stato disposto l'**utilizzo** (ai sensi dell'art. 14, comma 1, del CCNL 22.01.2004 e dell'art. 1, comma 124, della Legge 145/2018) presso il Comune di Avigliano (PZ) dell'**attività lavorativa** (cd. *scavalco condiviso*) di **dipendente dell'ARDSU Basilicata**, inquadrato in categoria D, posizione economica 1, con profilo di *Istruttore Direttivo Tecnico*, inserito nel Gruppo di lavoro PNRR e da destinare alle relative attività nel

periodo **10.02.2022 – 31.12.2022**, prorogabile, per **N. 6 ore settimanali** all'interno dell'orario di obbligo;

Atteso altresì che

- f)** al fine di potere gestire in modo rapido ed efficiente le risorse per l'attuazione del PNRR, **l'articolo 3-bis** del suddetto **D.L. 80/2021**, convertito in legge 113/2021, ha disciplinato uno strumento strategico attraverso il quale le pubbliche amministrazioni locali possono effettuare, esclusivamente in modo aggregato, selezioni concorsuali finalizzate a costituire un elenco di idonei al quale, successivamente, attingere attraverso un semplice interpello tra gli iscritti, per effettuare, tra gli altri, assunzioni funzionali al PNRR;
- g)** attraverso le disposizioni di cui all'articolo 3-bis del D.L. 80/2021 è possibile assumere sia con contratti a tempo indeterminato che con contratti a tempo determinato, in linea, altresì, con le previsioni di cui all'articolo 31-bis del D.L. 152/2021, in ordine all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR;
- h)** tale modalità assunzionale può essere attivata sia per i profili ordinari che per quelli derivanti dalle esigenze di attuazione del PNRR;

Letto e richiamato il **Regolamento comunale di disciplina delle procedure concorsuali e delle prove pubbliche selettive** del Comune di AVIGLIANO, approvato con DGC n. 19 del 03.03.2021, modificato con DGC n. 46 del 20.04.2021 allo scopo di recepire la disposizione normativa di cui al citato art. 10 del **D.L. n. 44/2021** e con DGC n.32 del 04.04.2022 allo scopo di recepire la disposizione normativa di cui al citato art. 3 bis del **D.L. n. 80/2021**;

Considerato che con **DGC n. 33 del 04.04.2022** il Comune di Avigliano ha aderito all'**ACCORDO** promosso dal Servizio AsmeLab per la gestione associata della **formazione di elenchi di idonei** per le assunzioni di personale **di cui all'articolo 3 bis del D.L. n. 80/2021**, convertito in legge n.113/2021;

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

Rilevato, dunque, ai fini della determinazione della nuova dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, che è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale (**DGC n. 52 del 27.05.2022**), 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) attivazione della **piattaforma di certificazione dei crediti** (art. 27 comma 9 del DL 66/2017);
- 5) avere **specificata capacità assunzionale**, nella misura prevista dalla legge;
- 6) avere **effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero** del personale;
- 7) avere **rideterminato la dotazione organica** nel corso del triennio precedente;
- 8) avere adottato il **programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale**;
- 9) avere adottato il **Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi**;
- 10) avere adottato il **piano triennale delle azioni positive** in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006);

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

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

Verificato **che**

- questo **Comune** è in regola con le norme sul collocamento obbligatorio (art. 6 L. 113/1985, art. 1 L. 407/1998, art. 1 L. 302/1990, art. 3 e art. 18 L. 68/1999) e con il rispetto delle quote di riserva previste dalla L.68/1999;
- alla luce del vigente quadro normativo in materia di assunzioni di personale, sopra illustrato ed in relazione alla capacità assunzionale di cui questo Ente dispone, occorre approvare il programma delle assunzioni per il triennio 2022-2023-2024 (piano occupazionale annualità 2022);
- in particolare, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa, reclutamento e vincoli all'assunzione del personale, **con riferimento al triennio 2022-2024** risulta possibile programmare le assunzioni indicate nell'Allegato N. 1 alla presente deliberazione;
- questo Ente negli ultimi 5 anni non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dai dati dell'ultimo Conto Consuntivo non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

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

Vista la **sentenza n. 7/2022** delle Sezioni riunite della Corte dei conti in sede giurisdizionale, ove viene precisato che in assenza dell'asseverazione da parte dell'organo di revisione circa la sostenibilità «in concreto» dei maggiori oneri di personale che l'ente intende innestare nel bilancio e, dunque, la coerenza tra il programmazione triennale dei fabbisogni e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, si applica il regime del turn over al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente di cui all'articolo 3, comma 5 e seguenti del DL 90/2014 e il limite sulla «spesa complessiva» di cui al comma 557-quater dell'articolo 1 della legge 296/2006 e non quello più favorevole previsto dall'articolo 33 del DL 34/2019;

Visto	il verbale N. 5 rilasciato in data 19/04/2022, con cui l'organo di revisione ▪ ha verificato la coerenza del programma triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con il principio di contenimento della spesa ai sensi dell'articolo 1, commi 557, 557-quater, della legge 296/2006, che prevede il limite della spesa di personale in valore assoluto rispetto alla media 2011-2013 (<u>fatta salva, per gli enti virtuosi, l'applicazione della deroga di cui all'art.7 del D.M. 17 marzo 2020</u>); ▪ ha accertato la corretta quantificazione del valore soglia di riferimento sulla base di principi e criteri di omogeneità; ▪ ha asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e, dunque, la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, sia a tempo indeterminato che, eventualmente e in ragione delle esigenze straordinarie legate all'attuazione degli obiettivi e degli interventi finanziati dal PNRR, a tempo determinato;
Visti	i CCNL di comparto 1995, 1999, 2000, 2002, 2004, 2006, 2008, 2009, 2018;
Dato atto	che con riferimento al disposto dell'art. 6, comma 1, del D.l.s. n. 165/2001, il CCNL 21/05/2018 delle Funzioni Locali non dispone l'invio alle Organizzazioni sindacali degli atti di adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale, né ai fini del confronto, né ai fini della contrattazione integrativa;
Visto	il nuovo Regolamento comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune di Avigliano, approvato <u>con DGC n. 18 del 03.03.2021</u> ;
Richiamato	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> , modificato <u>con DGC n.46 del 20.04.2021</u> e con <u>DGC n.32 del 04.04.2022</u> ;
Visto	lo Statuto Comunale;
CON	<i>votazione unanime, resa nelle forme di legge</i>

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 delle verifiche contenute nella **determinazione N. 29 del 08.04.2022** del Responsabile del Settore II, che il Comune di Avigliano, appartenente alla fascia demografica di cui alla lettera f), si colloca anche nell'anno 2022 nella fascia dei comuni virtuosi e, dunque, per l'**anno 2022**:

- a) il **valore** della **soglia percentuale** applicabile ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 è pari al **22,76 %**;
- b) possiede capacità assunzionale nella misura prevista dal DM 17.03.2020 e **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, 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, come previsto dall'art. 5 del DM

stesso, ossia fino ad euro 278.608,21, detratta la quota di capacità assunzionale già utilizzata nell'anno 2021;

- c) la **spesa massima consentita per il personale a tempo indeterminato**, derivante dalla somma della spesa di personale in servizio al 1° gennaio 2022 e dalle capacità assunzionali nella misura massima applicabile, è pari ad euro **1.772.340,17**;

3-DI APPROVARE il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2022-2024, in conformità al DM 17.03.2020 e la Dotazione Organica del Comune di AVIGLIANO redatta in termini si **spesa potenziale massima**, come da Allegato N.1, unito alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale, composto da:

❖ **Allegato N.1:**

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

❖ **Allegato N.2**

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

❖ **Allegato N.3**

- Assegnazione del Personale ai Settori Comunali.

4-DI DARE ATTO, alla luce delle previsioni contenute nel PTFP 2022-2024 del Comune di Avigliano, che:

- a) la **spesa annua del personale** (tempo indeterminato) **IN SERVIZIO al 1° gennaio 2022** è pari ad euro + **1.715.366,00**;
- b) il **valore complessivo delle CESSAZIONI previste nell'anno 2022** è pari ad euro - **45.066,74**;
- c) la **spesa EFFETTIVA prevista per NUOVE ASSUNZIONI a tempo INDETERMINATO da effettuare nell'ANNO 2022** è pari ad euro + **52.544,82**
- d) il **TOTALE della spesa di personale** (tempo indeterminato) **PREVISTA per l'ANNO 2022** è pari ad euro **1.722.844,08** ed è, dunque, coerente con il limite derivante dall'applicazione della capacità assunzionale di cui alla precedente lettera c), punto 2 del dispositivo;
- e) la **spesa prevista per il lavoro flessibile nell'anno 2022** è pari ad euro + **65.599,82** (limite spesa 2009 = 174.726,53 euro);
- f) il **TOTALE della spesa di personale** (tempo indeterminato + assunzioni flessibili) **PREVISTA per l'ANNO 2022** è pari ad euro **1.788.443,9**;
- g) il **TETTO della spesa del personale 2011 – 2013** (art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296) è pari ad euro **1.886.126,76** e, dunque, viene **rispettato il principio di riduzione complessiva della spesa di personale**, 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**.

5-DI DARE ATTO che

- il Piano triennale 2022-2024 dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO, non modifica la declaratoria dei profili professionali già esistenti presso questo civico Ente e, rispetto all'art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, che dispone l'attivazione di forme di relazione sindacale in fase di adozione del piano triennale dei fabbisogni qualora ciò sia previsto nei contratti collettivi nazionali, il CCNL 21/05/2018 non contiene alcun riferimento, né rispetto all'attivazione dell'istituto del confronto, né rispetto all'attivazione della contrattazione integrativa;
- la spesa derivante dall'attuazione del Piano triennale 2022-2024 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 2022-2024 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;
- il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- sulla base dei fabbisogni rappresentati dai Responsabili Apicali di Settore, delle direttive impartite dal Sindaco e dalla Giunta comunale e di un'attenta valutazione compiuta dagli organi competenti, il presente PTFP è stato predisposto dal Segretario Generale dell'Ente, nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio alle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e alle disposizioni normative in vigore, a seguito di attenta valutazione:
 - degli obiettivi programmatici espressi dall'amministrazione comunale;
 - del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione della P.A., anche in ordine alla scelta dei profili da assumere e delle procedure da porre in essere;
 - dei vincoli cogenti in materia di spesa ed assunzioni di personale;
- la stesura della presente deliberazione e degli allegati è stata curata dal Segretario Generale dell'Ente.

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

- a) le assunzioni previste nel piano occupazionale 2022-2024, di cui all'unito e aggiornato Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), siano direttamente attivate dai competenti Uffici comunali, all'uopo demandando al Responsabile del Settore II – *Personale*, con il supporto del Segretario Generale, l'avvio delle procedure stabilite negli allegati uniti presente deliberazione e la scelta tra le opzioni ivi indicate, previste dalla legge;
- b) si conferma anche per il corrente anno l'adeguamento e l'incremento del valore della retribuzione di posizione e risultato, ai sensi dell'[art. 11 bis del d.l. n. 135/2018, convertito dalla l. n. 12/2019](#), con conseguente e corrispondente riduzione della capacità assunzionale complessiva dell'ente;
- c) viene autorizzata la mobilità per interscambio di N. 1 unità di personale con profilo di Istruttore amministrativo categoria C, assunta con determinazione del Responsabile N. 75 del 27.07.2021 del Settore II, con N.1 unità di personale in possesso di identico

profilo, in carico ad altro Ente, come da richiesta di entrambi i lavoratori interessati (nota del dipendente del Comune di Avigliano -prot. n. 2387 del 18.02.2022 - e nota del dipendente dell'altro Ente - prot. 2389 del 18.02.2022).

7-DI PRECISARE **che** le assunzioni programmate potranno realizzarsi unicamente qualora siano tutte presenti le sotto indicate condizioni:

- rimanga immutato l'attuale assetto normativo e/o l'eventuale modifica dello stesso risulti compatibile con le assunzioni programmate;
- fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, ove imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;
- contestuale rispetto di tutti i vincoli di legge indicati nel presente atto e di qualsivoglia ulteriore vincolo imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;

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

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

9-DI DARE ATTO **che** nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2022-2024 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno.

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

- a) le assunzioni flessibili e le assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i., dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- b) in attuazione del DL **n. 152/2021** e con le modalità stabilite dalla **Circolare N.4 del 18.01.2022** della **Ragioneria Generale dello Stato**, le assunzioni flessibili e le assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per il **rafforzamento degli organici dei Settori comunali coinvolti nell'attuazione degli obiettivi e degli investimenti** previsti e finanziati dal **PNRR**, all'interno del **Gruppo di lavoro**, intersettoriale e trasversale, composto da professionalità eterogenee, interne ed esterne alla struttura comunale, costituito con **DGC n. 11 del 08.02.2022**; in particolare:
 - assunzioni a tempo determinato con fondi a carico delle risorse PNRR (art. 9, comma 18-bis, D.L. n. 152/2021, come convertito in legge e circolare RGS n.4/2022);
 - assunzioni a tempo determinato con fondi a carico del bilancio comunale (art. 31-bis, commi da 1 a 5, D.L. 152/2021, come convertito in legge), sostenute da specifiche deroghe ai vincoli in materia di assunzioni di personale a tempo determinato, purché nel limite della spesa aggiuntiva prevista dalla norma, i cui parametri di sostenibilità finanziaria sono evidenziati nel prospetto **All.2b**), unito alla presente deliberazione;
- c) le possibili assunzioni di personale dagli **elenchi di idonei** di cui all'**articolo 3 bis del D.L. n. 80/2021**, convertito in legge n.113/2021, per la formazione dei quali l'ente abbia aderito ad apposito accordo (DGC n. 33 del 4 aprile 2022).

11-DI DARE ATTO, recependone i contenuti, **che**

- con **DGC n. 12 del 08.02.2022** è stato disposto l'**utilizzo** (ai sensi dell'*art. 14, comma 1, del CCNL 22.01.2004 e dell'art. 1, comma 124, della Legge 145/2018*) presso il Comune di Avigliano (PZ) dell'**attività lavorativa** (cd. *scavalco condiviso*) di **dipendente dell'ARDSU Basilicata**, inquadrato in categoria D, posizione economica 1, con profilo di *Istruttore Direttivo Tecnico*, **inserito nel Gruppo di lavoro PNRR** e da destinare alle relative attività nel periodo **10.02.2022 – 31.12.2022**, prorogabile, per **N. 6 ore settimanali** all'interno dell'orario di obbligo;
- rispetto a tale assunzione temporanea trovano applicazione le specifiche norme derogatorie previste dalle disposizioni di cui all'art. 31-bis, commi da 1 a 5, del **Decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152**, relativamente ai vincoli di carattere ordinamentale e di carattere finanziario ordinariamente previsti dal legislatore in materia di assunzioni di personale a tempo determinato.

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

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

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

14-DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, **entro trenta (30) giorni dalla sua adozione**, tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) e con file in formato pdf (Circ. RGS n. 18/2018), tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

15-DI PUBBLICARE il presente **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)** per il **triennio 2022-2024** in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

16-DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione:

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

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

Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di AVIGLIANO per il triennio 2022 – 2024

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

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:

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)

2024 = 100% spesa cessazioni anno **2023** + resti spesa cessazioni anni **2022-2021-2020-2019-2018** (capacità assunzionale quinquennio 2023-2019)

Riepilogo:

VOCI DI SPESA del PERSONALE - Anno 2022	EURO
<u>Spesa TEORICA per NUOVE ASSUNZIONI a tempo INDETERMINATO per l'ANNO 2022</u> derivante dalla <u>capacità assunzionale</u> data dal <u>valore soglia percentuale</u> applicabile nell'anno 2022 al Comune di Avigliano (fascia demografica f), <u>pari al 22,76%</u> (Dt. del Responsabile del Settore II N. 29 del 08.04.2022) e dalla conseguente applicazione dell' <u>incremento</u> per nuove assunzioni <u>previsto dall'art.5</u> del DM 17 marzo 2020, <u>fino alla soglia massima</u> prevista dalla <u>tabella 1</u> dell' <u>art. 4, c. 1</u> dello stesso DM per la propria fascia demografica di appartenenza:	278.608,21
<u>TOTALE spesa POTENZIALE MASSIMA</u> consentita per l'anno 2022 per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato derivante dalle capacità assunzionali - <u>dotazione organica in termini di valore finanziario</u> : (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 <u>articoli 4</u> (Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale) e <u>5</u> (Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio) del DM del 17 marzo 2020, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.)	<u>1.772.340,17</u>
<u>Spesa annua del personale</u> (tempo indeterminato) <u>IN SERVIZIO al 1° gennaio 2022</u> :	+ 1.715.366,00
<u>Valore complessivo CESSAZIONI previste nell'anno 2022</u>	- 45.066,74
<u>Spesa EFFETTIVA prevista per NUOVE ASSUNZIONI a tempo INDETERMINATO da effettuare nell'ANNO 2022</u>	+ 52.544,82
<u>TOTALE spesa di personale</u> (tempo indeterminato) <u>PREVISTA per l'ANNO 2022</u>	= <u>1.722.844,08</u>
<u>Spesa per assunzioni flessibili ANNO 2022</u>	<u>65.599,82</u>
<u>TOTALE spesa di personale</u> (tempo indeterminato + assunzioni flessibili) <u>PREVISTA per l'ANNO 2022</u>	1.788.443,9

<u>TETTO spesa del personale 2011 – 2013</u> (art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296)	<u>1.886.126,76</u> <i>al netto delle componenti escluse</i>
	<u>2.272.917,35</u> <i>al lordo delle componenti escluse</i>

All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 - **Dotazione organica** (*Spesa Potenziale massima*)

profili Settore I
profili Settore II
profili Settori Tecnici
profili Polizia Locale

Ctg.	F. T.	P. T.	Profilo professionale	Posti da coprire a tempo <u>INDETERMINATO</u>			Posti coperti T.I.
				2022	2023	2024	
Fascia A	36		Segretario Generale				1
D3	36		Funzionario Direttivo amministrativo (ex D3 Giuridico)				1
D	36		Istruttore Direttivo amministrativo				1
D	36		Istruttore Direttivo psicologo				1
D	36		Istruttore Direttivo Assistente sociale		1		
D	36		Istruttore Direttivo contabile				1
D	36		Istruttore Direttivo amministrativo (nel Settore II)				2
D3	36		Funzionario Direttivo tecnico (ex D3 giuridico)				1
D	36		Istruttore Direttivo tecnico				2
D	36		Istruttore Direttivo di vigilanza - Comandante				1
D	36		Istruttore Direttivo di vigilanza - vice Comandante			1*	
totale categoria D				2			10 + S.G.
C	36		Istruttore amministrativo				7
C	36		Istruttore amministrativo (decorrenza 01/06/2022)	2			
C	36		Istruttore contabile				1
C	36		Istruttore amministrativo				1
C	36		Istruttore tecnico				1
C	36		Istruttore tecnico <i>geometra</i> (decorrenza 01/09/2022)	2			
C	36		Istruttore amministrativo (nel Settore Tecnico)				1
C		18	Istruttore tecnico				3
C	36		Istruttore			1	
C	36		Istruttore di vigilanza			(meno 1*)	7
totale categoria C				5			21
B	36		Esecutore amministrativo				4
B	36		Esecutore				2
B	36		Esecutori tecnici				2
B	36		Esecutore tecnico		1		
totale categoria B				1			8
A	36		Netturbini				5
totale categoria A				0			5
Totale numero ASSUNZIONI 2022-2023-2024				8			
Totale COSTO nuove ASSUNZIONI 2022-2023-2024 (euro) a tempo indeterminato ex art. 2 del DM 17.03.2021 = euro				2022	2023	2024	
				52.544,82	60.487,39	33.185,41	

Totale numero POSTI COPERTI (tempo indeterminato)	44+ S.G.
<u>Spesa annua</u> del <u>personale</u> (tempo indeterminato) <u>in servizio al 1° gennaio 2022</u> (<i>meno -</i>) <u>cessazioni anno 2022</u> + <u>assunzioni anno 2022</u> =	1.722.844,08

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

Profilo professionale	Orario di lavoro	Modalità di reclutamento a tempo <u>INDETERMINATO</u>	Numero unità		
			2022	2023	2024
Istruttore Amministrativo categ. C	<u>tempo pieno</u>	(scorrimento graduatoria)	2		
Istruttore Direttivo Assistente sociale categ. D	<u>tempo pieno</u>	(stabilizzazione e/o concorso pubblico)		1	
Istruttore Tecnico <i>geometra</i> categ. C	<u>tempo pieno</u>	(concorso pubblico e/o assunzione ex art. 3 bis D.L. n. 80/2021)	2		
Esecutore Tecnico categ. B	<u>tempo pieno</u>	(stabilizzazione e/o avvio a selezione)		1	
Istruttore di categ. C		(scorrimento graduatoria)			1
Istruttore Direttivo - vice Comandante categ. D		(progressione verticale ex art. 52 comma 1-bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021)			1*
totale profili da assumere nel TRIENNIO			4	2	2

* In esito alla progressione verticale in categoria D, si libererà un posto in categoria C.

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

All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 – Costo assunzioni su base annua

		Assunzioni anno 2022						
Categ.	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa annua	Spesa effettiva	(*) Capacità ASSUNZIONALE 2022: 278.608,21	
C	36	Istruttore Tecnico <i>geometra</i>	28.660,82	2	57.321,64	19.107,20	Utilizzata anno 2021	(*) 80.324,65
C	36	Istruttore Amministrativo	28.660,82	2	57.321,64	33.437,62	Da utilizzare anno 2022	(*) 52.544,82
totali			57.321,64	4	114.643,28	52.544,82	RESIDUA	145.738,74
		Assunzioni anno 2023						
Categ.	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa annua	Spesa effettiva	Capacità ASSUNZIONALE 2023 preventivata	
D	36	Assistente sociale	33.185,41	1	33.185,41	33.185,41	(*) Utilizzata Anni 2021 e 2022	80.324,65+ 52.544,82+ 8.000,00
B	36	Esecutore Tecnico	27.301,98	1	27.301,98	27.301,98	Da utilizzare anno 2023	60.487,39
totali			60.487,39	2	60.487,39	60.487,39		
		Assunzioni anno 2024						
Categ.	ore	Profilo professionale	Retribuzione individuale - euro	Unità	Spesa annua	Spesa effettiva (preventivata sull'intero anno)	Capacità ASSUNZIONALE 2024 preventivata	
D	36	Vice comandante di P.L.	33.185,41	1	33.185,41	33.185,41	capacità residua disponibile	
C	36	Istruttore	28.660,82	1	28.660,82	28.660,82	capacità residua disponibile	
totali								

AUMENTO fondo Posizioni Organizzative	
Importo euro	Capacità ASSUNZIONALE 2022

8.000,00 <i>(da detrarre dalle capacità assunzionali ogni anno)</i>	Utilizzata	8.000,00 (*)
	RESIDUA	137.738,74

TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2009 - (TETTO)							Euro 174.726,53
Art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act): il tetto massimo % di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze dello stesso datore.							
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	27.301,98
	1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 31.08.2023	Servizi sociali	33.185,41
	1	6	D	Istruttore Direttivo Tecnico	contratto a tempo determinato dal 10.02. al 31.12.2022	Gruppo lavoro PNRR (DGC 12/2022)	5.112,43 (DEROGHE ex art. 31-bis, commi da 1 a 5, del DL 152/2021)
	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							65.599,82
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	27.301,98
	1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 31.08.2023	Servizi sociali	33.185,41
	figure professionali per assunzioni a T.D. per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR (DL 80/2021)					Settori interessati	Previsione nei quadri economici dei fondi PNRR
	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							60.487,39
ANNO 2024	N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo euro
	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 2024							

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

Calcolo incremento spesa per contratti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR Ai sensi dell'art. 31-bis D.L. 06/11/2021, n. 152			
Abitanti	10819	Percentuale di incremento	Incremento spesa
2021		1,00%	71.966,79 €
Entrate correnti		FCDE	320.258,20 €
Ultimo Rendiconto	8.491.584,91 €	Media - FCDE	7.196.678,86 €
Penultimo rendiconto	6.987.623,47 €		
Terzultimo rendiconto	7.071.602,81 €		

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

Assegnazione del PERSONALE ai Settori Comunali

Settore I Amministrativo	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO in servizio - anno 2022	Nominativo	TOTALE n. 13
	D3	36		Funzionario Direttivo Amministrativo – Capo Settore Responsabile di P.O. – posizione ec. D7	IANNIELLI Pina	
	D1	36		Istruttore Direttivo Amministrativo – posizione economica D1	SARACINO Rocco	
	D1	36		Istruttore Direttivo Psicologa – posizione economica D1	PACE Antonella	
	totale categoria D				3	
	C	36		Istruttore amministrativo – posizione economica C5	MANFREDI Giuseppe	
	C	36		Istruttore amministrativo – posizione economica C2 Ufficio di staff e segreteria Sindaco e Organi Istit.	CARRIERO Concetta	
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	POZZESSERE Valeria	
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	SARLI Antonella	
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	ACIERNO Liliana	
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	GILIO Nicoletta	
	totale categoria C				6	
	B	36		Esecutore amministrativo – posizione economica B4	CORBO Maria Lucia	
	B	36		Esecutore amministrativo – posizione economica B4	D'ANDREA Rosaria	
	B	36		Esecutore amministrativo – posizione economica B4	GERARDI Nicola	
	B	36		Esecutore amministrativo – posizione economica B4	RIZZI Marcello	
	totale categoria B				4	
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo DETERMINATO in servizio - anno 2022	Nominativo	TOT. n. 1
	D1	36		Istruttore Direttivo Assistente sociale – posizione economica D1	PARADISO Valeria	
	totale categoria D				1	TOT. n. 2
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2022)	Unità	
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	1	

Settore II Finanziario	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO in servizio - anno 2022	Nominativo	TOTALE n. 8
	D1	36		Istruttore Direttivo Contabile – Capo Settore Responsabile di P.O. – posizione ec. D1	GALLICCHIO Marirosa	
	D1	2/3 di 36		Istruttore Direttivo Amministrativo – posizione economica D1	GENOVESE Vincenzo	
	D1	36		Istruttore Direttivo Amministrativo – posizione economica D1	LORUSSO Margherita	
	totale categoria D				3	
	C	36		Istruttore contabile – posizione economica C5	ZACCAGNINO Giovanni	
	C	36		Istruttore amministrativo – posizione economica C2	AQUILA Maria Rocchina	
	C	36		Istruttore amministrativo – posizione economica C2	FANUELE Rocco	
	totale categoria C				3	
	B	36		Esecutore – posizione economica B1	CLAPS Maria Carmelita	
	B	2/3 di 36		Esecutore – posizione economica B1	TELESCA Maria	
	totale categoria B				2	
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2022)	Unità	TOT. n. 1
	C	36		Istruttore Amministrativo – posizione economica C1	1	

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

Settore IV	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO <i>in servizio - anno 2022</i>	Nominativo	TOTALE n. 6 (-2)
	D3	36		Funzionario Direttivo Ingegnere – Capo Settore Responsabile di P.O. – posizione ec.D3	Margiotta Nicola	
	totale categoria D				1	
	C	½ di 36		Istruttore amministrativo – posizione economica C6	MARIANO Carmela	
	C		18	Geometra – posizione economica C1	COLANGELO Francesco	
	C		18	Geometra – posizione economica C1	IACOVERA Giuseppe	
	totale categoria C				3	
	B	½ di 36		Esecutore tecnico – posizione economica B1 (<i>unità condivisa con il Settore III</i>)	D'ANDREA Lucia	
	totale categoria B				1	
	A	36		Custode - posizione economica A1	MOLLICA Donato	
	totale categoria A				1	
	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale da assumere a tempo INDETERMINATO (PTFP - anno 2022)	Unità	TOT. n. 1
	C	36		Istruttore Geometra – posizione economica C1	1	

Polizia Locale	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale a tempo INDETERMINATO <i>in servizio - anno 2022</i>	Nominativo	TOTALE n. 8
	D1	36		Istruttore Direttivo di Vigilanza – Comandante Responsabile di P.O. – posizione ec. D1	SATRIANO Gabriela	
	<i>totale categoria D</i>				1	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C4	GALASSO Rosaria	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C3	TELESCA Angelo	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C2	COSTANTINO Valerio Giuseppe	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C1	ORLANDO Marco	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C1	MARTUCCI Giuseppe	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C1	COLOMBO Gianluca	
	C	36		Istruttore di polizia municipale – posizione economica C1	GRIECO Lucia	
<i>totale categoria C</i>					7	

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 27/05/2022 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267 e della vigente normativa in materia di pubblicazione degli atti

Dalla Residenza Municipale, lì 27/05/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

Il sottoscritto Segretario Generale , visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

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

Avigliano, 27/05/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

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

Dalla Residenza Municipale, lì 27/05/2022

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

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