



N° PAP-01355-2023

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 08/08/2023 al 23/08/2023

L'incaricato della pubblicazione
MARIA CONCETTA ARNALDO

Comune di Viggiano

Provincia di Potenza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 121/2023 del 04/08/2023

OGGETTO: Aggiornamento piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025

Il giorno 04/08/2023 alle ore 13:00, nella casa comunale, con l'osservanza delle misure di distanziamento interpersonale ai fini del contenimento del contagio da Covid-19, regolarmente convocata, si è riunita in modalità mista la Giunta Comunale composta da:

AMEDEO CICALA
PAOLO VARALLA
VINCENZO DE CUNTO
ROSITA GERARDI
VINCENZA PUGLIESE

PRESENTI	ASSENTI
P	
P*	
P*	
P*	
	A

*presente da remoto in collegamento videoconferenza

Presenti: 4 Assenti: 1

Assiste: CARMEN RUGGERI - Segretario Comunale

Presiede: AMEDEO CICALA - Sindaco

Identificati "a video" i partecipanti collegati telematicamente da parte del Segretario Comunale, attestato sempre da quest'ultimo che la qualità del segnale permette di udire in modo chiaro e distinto la voce di ogni partecipante ed accertato che tutti i componenti presenti hanno dichiarato espressamente che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto.

Visto il Decreto Lgs.vo 18 Agosto 2000 n. 267, T.U.E.L.; Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267. T.U.E.L.;

Esito: Approvata con immediata esecutività'



Firmato da
Arnaldo Maria Concetta
08/08/2023 17:46:37

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 21 aprile 2023, avente ad oggetto: “Approvazione nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) 2023/2025”;

Vista la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 21 aprile 2022, avente ad oggetto: “Approvazione bilancio di previsione 2023/2025 e relativi allegati”;

Vista la Delibera di Giunta n. 84 del 23/05/2023, avente ad oggetto “Approvazione del piano esecutivo di gestione definitivo 2023/2025;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l’art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione

degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione ai bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e della pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *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](#);*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

– l’art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l’art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un’informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l’attività di programmazione complessiva dell’ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un’organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l’impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d’ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

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.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Vista la determinazione dirigenziale n. 382 in data 04/04/2023 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Rilevato quindi che per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 1.219.788,01;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Visto l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita:

"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90: *"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, 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"*;

Visto l'art. 3, c. 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le

stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita:

“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che:

“Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore»”;

Considerato ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell’art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Ravvisata la necessità di apportare delle modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 ed al relativo piano occupazionale, all’esito della verifica delle esigenze dell’Ente;

Dato atto che viene in ogni caso garantita la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti pari 8,65%

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 - 2025 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- d) delle dimissioni volontarie pervenute dai neo-dipendenti in forza dell’Ente, risultati vincitori di concorso in altri Enti;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio, con la programmazione triennale del fabbisogno, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate:

“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata in € 1.219.788,01 comprensiva della spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Dato atto che nell'anno 2022 il rapporto dipendente/popolazione è inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica, che per i Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti prevede un rapporto medio 1 dipendente per ogni 159 abitanti: tale dato determina che per il Comune di Viggiano, che al 31.12.2022 conta n. 3.311, una quota di dipendenti pari a circa 37 unità, contro gli effettivi dipendenti in servizio che, alla data odierna, sono pari a n. 23;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 6 Aprile 2023 avente ad oggetto “Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025”;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 16 giugno 2023 avente ad oggetto “Aggiornamento piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025”;

Dato atto delle sopravvenute esigenze come espressamente riportate nel Piano del Fabbisogno che viene allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto, pertanto, di dover apportare le modifiche opportune al piano occupazionale 2023-2025, per tener conto delle sopravvenute esigenze dell'Ente e della rimodulazione del piano occupazionale per fronteggiare tempestivamente i cambiamenti in atto;

Vista la Determinazione DSG n. 572/2023 del 12 maggio 2023 con la quale si è provveduto all'attribuzione dei nuovi profili del personale dipendente sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del 16/12/2022;

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto, quindi, che il nuovo piano occupazionale dei posti complessivamente da ricoprire è il seguente:

ANNO 2023

Profilo professionale da ricoprire	Servizio	Assunzione o Aumento ore	PT/FT
Funzionario Contabile	Area finanziaria	Assunzione	1 FT
Funzionario Tecnico	Area Urbanistica	Assunzione a t.d. 12m	1 FT
Istruttore Amministrativo-Contabile	Area Amministrativa	Assunzione	2 PT
Istruttore Amministrativo-Contabile	Area Amministrativa	Aumento ore	1 PT
Istruttore Amministrativo-Contabile	Area Finanziaria	Assunzione	1 PT
Operatore servizi amministrativi	Area Amministrativa	Aumento ore	1 PT
Operatore servizi di vigilanza	Area Polizia Locale	Aumento ore	2 PT
Istruttore di Polizia Locale	Area Polizia Locale	Stagionali	3 PT

ANNO 2024

Nessuna assunzione

ANNO 2025

Nessuna assunzione

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Acquisiti, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000:

- Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del responsabile del servizio interessato;
- Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile da parte del responsabile del servizio economico finanziario;
- Parere positivo del Revisore Unico;

Con votazione unanime e palese

DELIBERA

1. **Di considerare**, le premesse parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **Di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, le modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 quale parte integrante e sostanziale;
3. **Di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. **Di dare atto** che:
 - o il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - o l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
5. **Di dare atto** che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. **Di dare atto** che la presente programmazione si pone in continuazione temporale della pianificazione approvata ed iniziata nel corso dell'esercizio 2022 e che, per le parti non concluse, le stesse si intendono riproposte nel primo anno della presente programmazione;
7. **Di riservarsi** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze di organico od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione.

8. **Di incaricare** il Responsabile dell'Area Finanziaria a cui afferisce il Servizio del Personale, sin da ora, ad attivare le procedure di selezione del personale, ivi compresa la nomina di un'apposita commissione.
9. **Di dare atto** che la presente deliberazione forma parte integrante del nuovo D.U.P. 2023-2025.
10. **Di trasmettere** il contenuto del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 7. del CCNL 1.4.1999.
11. **Di dare atto** che la copertura finanziaria resta assicurata dagli stanziamenti relativi previste nelle rispettive missioni e programmi del bilancio di previsione 2022/2024.
12. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del T.U.EE.LL. di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.



Firmato da
CARMEN RUGGERI
08/08/2023 16:35:34



Firmato da
Amedeo Cicale
08/08/2023 16:37:53

DeIG N° 00121/2023 del 04/08/2023

Comune di VIGGIANO (Prov. PZ)

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
PER IL TRIENNIO 2023-2025**

Indice:

- a) Premessa – Normativa di riferimento
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) I costi del fabbisogno di personale e compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica
- h) Eccedenze di personale
- i) Piano occupazionale

a) **Premessa**

In data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 108 Serie Generale, il D.M. 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove modalità di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento ai fini della programmazione del fabbisogno di risorse umane da parte dei comuni, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Per una migliore comprensione delle voci da considerare per il calcolo della capacità assunzionale dell'ente, si riporta quanto indicato nell'articolo 2 del citato decreto in merito alle seguenti definizioni:

- **spesa del personale:** "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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 partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";
- **entrate correnti:** "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata".

Dalla Tabella 1, di cui all'art. 4, comma 1 del decreto, riportante le percentuali del valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, che consente l'incremento delle spese di personale dei comuni in base alla fascia demografica di appartenenza, si rileva che **questo Ente rientra nella fascia demografica "d)" relativa ai comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, il cui valore soglia è fissato nella misura del 27,20%.**

Ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 si desume quanto segue:

- ✓ comma 1 "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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;
- ✓ comma 2 "Per il periodo 2020-2024, i comuni 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, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".

Si riporta di seguito lo stralcio della Tabella 2 relativo alla fascia “d” - comuni da 3.000 a 4.999 abitanti:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ha inoltre integrato quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, relativo al limite del trattamento economico accessorio, come di seguito specificato: “Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 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”. Inoltre il D.M. 17 marzo 2020 ha aggiunto la seguente disposizione “è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”. Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'articolo 33.

È opportuno infine ricordare che la normativa sopra citata va applicata nel rispetto di quanto contenuto nell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui “ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione”.

b) L'organizzazione dell'ente

Il modello organizzativo dell'Ente è articolato in Aree. Ciascuna è organizzata in Servizi, a loro volta suddivisi in uffici. Al vertice di ciascuna Area è posto un Responsabile titolare di Posizione Organizzativa, mentre alla guida di ogni Servizio e/o Ufficio è designato un responsabile di procedimento, che in alcuni casi coincide con il medesimo Responsabile apicale di P.O, in altri con un dipendente appositamente delegato (dall'attività istruttoria e/o dell'adozione del provvedimento finale), inquadrato in categoria C o in categoria B. Nell'organizzazione del lavoro dell'ente pubblico, la definizione degli obiettivi generali e dei programmi è affidata agli organi di governo di estrazione politica. I responsabili di Area, invece, provvedono alla gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.

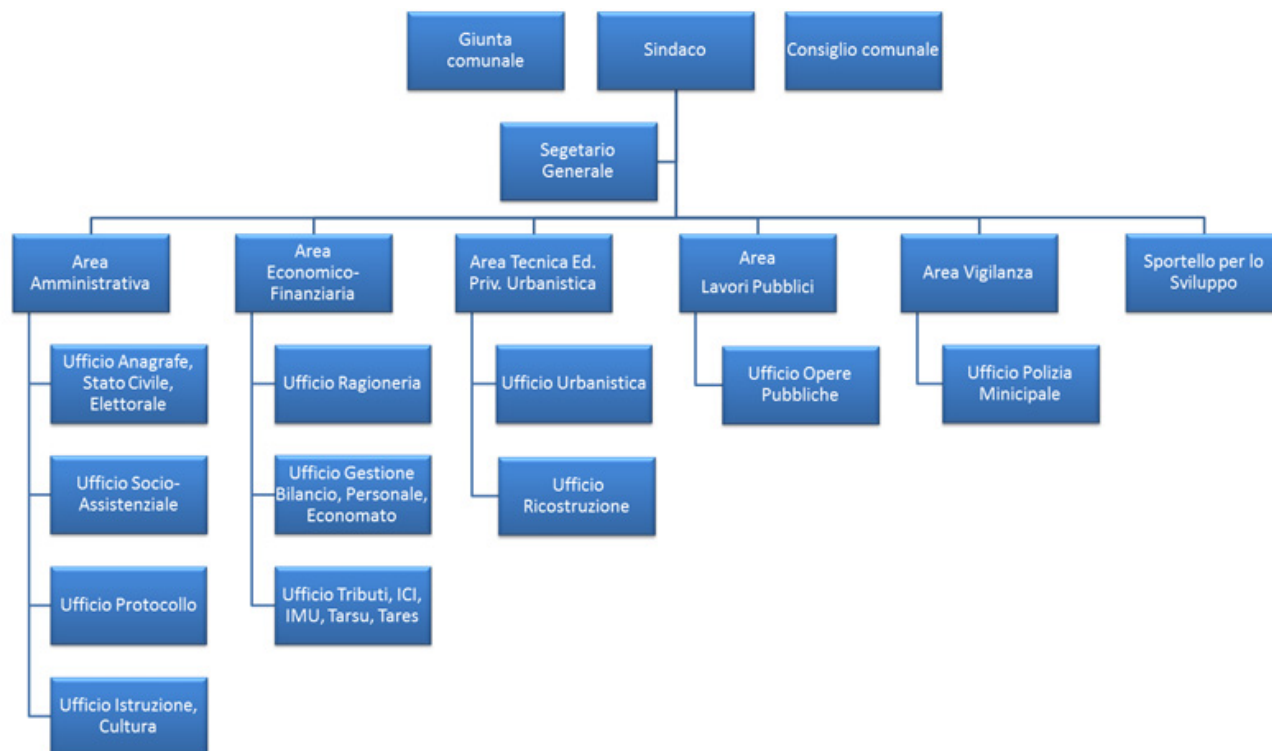
Segretario: Dott.ssa Carmen Ruggeri

Numero posizioni organizzative: n. 6

Numero totale personale dipendente: n. 23

Numero totale personale in posizione di comando: n. 0

Organigramma:



DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA

AREE	CATEGORIE														
	D			C			B3			B			A		
	Previsti	Coperti	Vacanti	Previsti	Coperti	Vacanti	Previsti	Coperti	Vacanti	Previsti	Coperti	Vacanti	Previsti	Coperti	Vacanti
AREA A "ORGANIZZAZIONE GENERALE DELL'AMMINISTRAZIONE"	1	0	1	3	2	1	1	0	1	8	6	2	0	0	0
AREA B "GESTIONE FINANZIARIA, CONTABILE E CONTROLLO"	2	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0
AREA C "LAVORI PUBBLICI"	2	1	1	1	0	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0
AREA D "URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA E GESTIONE DEL TERRITORIO"	2	1	1	1	1	0	0	0	0	3	1	2	0	0	0
AREA E "POLIZIA LOCALE - AGRICOLTURA E TRASPORTI-COMMERCIO ED ARTIGIANATO"	1	1	0	3	3	0	1	0	1	2	2	0	0	0	0
UNITA' DI PROGETTO: "SPORTELLI PER LO SVILUPPO"	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	8	4	4	9	7	2	3	0	3	17	12	5	0	0	0

Categorie	Previsti	Coperti	Vacanti
D	8	4	4
C	9	7	2
B3	3	0	3
B	17	12	5
A	0	0	0
TOTALI	37	23	14

c) I servizi gestiti

La struttura dei servizi amministrativi, finanziari, tecnici e operativi assicura i servizi di propria competenza nel rispetto dei cittadini utenti, degli organi amministrativi locali e degli organi istituzionali della Regione, dello Stato e gli organismi di controllo.

d) Le scelte organizzative

Le recenti disposizioni cui si è fatto riferimento, unitamente ai vincoli di spesa del personale, compresi i limiti per l'impiego di lavoro flessibile, hanno impedito l'approvvigionamento e l'ordinaria sostituzione delle risorse umane impoverendo le dotazioni organiche che nel tempo sono state destinate a ridursi considerevolmente.

In considerazione delle cessazioni di personale intervenute, l'Ente ha fatto fronte mediante processi di razionalizzazione nonché attivando processi di mobilità interna del personale.

L'organizzazione è stata ridisegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate alle nuove esigenze dell'Ente locale.

L'analisi del fabbisogno del personale 2023-2025 conferma l'esigenza di colmare (nei limiti consentiti dai vincoli di legge) le carenze di personale registrate in alcune Aree a seguito:

- o della revoca del bando di concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n.1 posto a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Amministrativo– categoria C, posizione economica C/1, da assegnare all'Area Amministrativa presso i Servizi Anagrafe - Demografico - Stato Civile - Leva ed Elettorale;
- o del congedo per maternità, a far data dal 06.06.2022 di n.1 dipendente (cat. B5) dell'Area Finanziaria attestata all'Ufficio Personale;
- o della improvvisa cessazione dal servizio, a far data dal 25.01.2023, di n. 1 dipendente dell'Area Amministrativa, attestato all'Ufficio Anagrafe e Stato Civile (cat. B6);

Inoltre il presente piano tiene conto:

- a) delle sopravvenute nuove esigenze in relazione:
 - o alla mancata permanenza presso il Comune dei nuovi assunti, risultati vincitori anche di altri concorsi che hanno formalizzato le proprie dimissioni;
 - o al prosieguo del congedo per maternità di n.1 dipendente (cat. B5) dell'Area Finanziaria attestato all'Ufficio Personale;

- b) dell'attuazione di parte del Piano Occupazionale 2023/2025 e segnatamente:
- o dell'assunzione di n. 1 unità a tempo pieno ed indeterminato, attraverso lo scorrimento di propria graduatoria, Funzionario Contabile (Funzionario ed Elevata Qualificazione, ex cat. D) destinato all'Area Finanziaria;
 - o dell'assunzione di n. 2 unità a tempo indeterminato part time, in cat. C attraverso lo scorrimento di propria graduatoria, Istruttore Amministrativo Contabile destinate all'Area Amministrativa presso l'Ufficio Anagrafe e Stato Civile;
 - o dell'assunzione di n. 1 unità a tempo indeterminato part time, in cat. C attraverso lo scorrimento di propria graduatoria, Istruttore Amministrativo Contabile destinata all'Area Finanziaria.

e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Oltre a quanto già realizzato nel Piano assunzionale per l'anno 2023/2025, si prevede l'incremento delle ore:

- a n. 1 unità Istruttore Amministrativo Contabile (ex Cat. C1), attestata all'Area Amministrativa attualmente assunta a tempo indeterminato, con contratto part-time al 50%;
- a n. 1 unità Operatore servizi amministrativi (ex Cat. B3), attestata all'Area amministrativa;
- a n. 2 unità Operatore servizi di vigilanza (ex Cat. B3), attestata all'Area Vigilanza

L'Amministrazione si riserva, in ogni caso, la facoltà di procedere all'incremento delle ore del personale in forza in organico, in part time.

f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Per quanto riguarda l'inserimento di personale a tempo determinato si ritiene di dover procedere:

- All'assunzione di n. 1 unità a tempo pieno ed determinato, per il periodo di 12 mesi Funzionario Tecnico (Funzionari ed Elevata Qualificazione, ex cat. D) da destinare all'Area Tecnica:, attraverso l'utilizzo di altre graduatorie;
- all'assunzione di vigili stagionali. Gli stessi potranno essere attinti, secondo le vigenti norme, in considerazione dell'incremento stagionale delle necessità di controllo del territorio in ragione dell'afflusso di visitatori esterni che si intensifica oltremodo con l'arrivo della bella stagione ed in prossimità della Festa della Madonna. Si prevede l'assunzione di n. 3 figure part time. Viene garantito l'erogazione di servizi e l'espletamento delle funzioni amministrative attraverso il ricorso a personale assunto a tempo determinato esclusivamente da questa Amministrazione e/o in convenzione con altri enti.

g) I costi del fabbisogno di personale e compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Verificato che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, è inferiore al valore soglia del 27,20%, il Comune di Viggiano può incrementare per l'anno 2023, fino al 27% della spesa di personale registrata nel 2018, fermo restando la possibilità di utilizzare le facoltà

assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, pari ad €. 189.039,47, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, entro il valore soglia del 27,20% indicato in Tabella 1 di cui all'art.4, comma 1, il tutto come meglio esplicitato nei sotto indicati prospetti:

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti nel triennio 2019/2021				
	<i>Anno 2019</i>	<i>Anno 2020</i>	<i>Anno 2021</i>	<i>Media</i>
<i>Titolo I</i>	€ 624.263,96	€ 991.044,45	€ 860.161,26	€ 825.156,56
<i>Titolo II</i>	€ 509.715,03	€ 1.630.555,92	€ 2.626.428,83	€ 1.588.899,93
<i>Titolo III</i>	€ 12.209.816,41	€ 10.927.458,38	€ 6.722.241,37	€ 9.953.172,05
<i>Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di Previsione anno 2021:</i>				€ 107.527,83
<i>Media delle entrate correnti nel triennio 2019/2021 al netto del FCDE anno 2021:</i>				€ 12.259.689,71
<i>Spesa complessiva per il personale al netto dell'IRAP Rendiconto anno 2021:</i>				€ 1.060.267,38

RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	8,65%
---	--------------

VALORE SOGLIA FASCIA DA 3.000 A 4.999 ABITANTI	27,20
---	--------------

Calcolo del limite della capacità assunzionale di fascia "d" anni 2021 – 2024 – Tabella 2:

Spesa di Personale anno 2018	Anni / percentuali			
	2021	2022	2023	2024
	24%	26%	27%	28%
€ 1.191.378,87	€ 285.930,83	€ 309.758,51	€ 321.672,29	€ 333.586,08

Calcolo del limite della capacità assunzionale di fascia "d" anno 2022 di cui alla Tabella 2:

Spesa di Personale anno 2018	Percentuale incremento annuo spesa personale anno 2023	Limite capacità assunzionale 2023
€ 1.191.378,87	27%	€ 321.672,29

Calcolo del limite effettivo della capacità assunzionale per l'anno 2023, nel rispetto di quanto stabilito dalle percentuali per fascia demografica di cui alla Tabella 1:

Media entrate correnti 2019/2021 al netto FCDE 2020	€ 12.259.689,71
Limite percentuale incremento spesa personale fascia "d" Tabella 1	27,20%
Calcolo soglia limite ente di fascia "d": € 12.259.689,71 x 27,20% =	€ 3.334.635,60
Spesa personale rendiconto anno 2021	€ 1.060.267,38
Limite di spesa assunzionale 2023 € 3.334.635,60- € 1.060.267,38=	€ 2.274.368,22

Accertato che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti “virtuosi” che nel corso dell’esercizio 2022 possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite delle percentuali indicate in Tabella 2, nel rispetto di quanto stabilito dalle percentuali per fascia demografica di cui alla Tabella 1, che corrisponde alla somma di € 1.219.788,01, fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, nonché nel rispetto del limite della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013.

Quantificato a tale proposito anche le **facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020**, come previsto dal comma 2, dell’art. 5 del D.M. 17.03.2020 in **€ 189.039,47**, così riassunto nella seguente tabella:

<u>FACOLTÀ ASSUNZIONALI RESIDUE DEI CINQUE ANNI ANTECEDENTI AL 2020</u>	
Riporto resti assunzionali 2015	€ 0,00
Riporto resti assunzionali 2016	€ 0,00
Riporto resti assunzionali 2017	€. 81.326,25
Riporto resti assunzionali 2018	€ 66.571,16
Riporto resti assunzionali 2019	€ 41.142,06
Totale disponibilità assunzionale 5 anni antecedenti al 2020	€ 189.039,47

h) Eccedenze di personale

I dipendenti del Comune di Viggiano al 31.12.2020 risultano n. 23.

In questo ente non sussistono situazioni di soprannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica).

i) Piano occupazionale

Di seguito viene riportato il Piano occupazionale per il triennio 2023/2025, con la relativa previsione di spesa.

Il Piano potrà essere successivamente modificato, tenendo conto comunque dei limiti di spesa e dei vincoli normativi, sulla base delle sopravvenute esigenze.

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

ANNO 2023

Area CCNL 16/11/2023	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/F T	Modalità di reclutamento				Tempi di attivazione e procedura	Costo previsto
				Concorso o pubblico	Scorrimento Propria Graduatoria	Utilizzo alte graduatorie	Progressione di carriera Adeguamento ore		
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Contabile	Area Finanziaria	1 FT		X			30/06/2023	35.486,30
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Tecnico t.d.	Area Urbanistica	1 FT			X		01/08//2023	35.486,30
Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Area Amministrativa	2 PT		X			30/06/2023	33.243,36
Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Area Finanziaria	1 PT		X			30/06/2023	16.621,68
Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Area Amministrativa	1 PT				X	30/06/2023	14.773,36
Istruttori	Istruttore di Polizia Locale	Area Polizia Locale	3 PT	X				30/06/2023	24.932,53
Operatori Esperti	Operatore servizi amministrativi	Aumento ore	1 PT				X	30/06/2023	19.303,11
Operatori Esperti	Operatore servizi di vigilanza	Area Polizia Locale	2 PT				X	30/06/2023	35.486,30
COSTO COMPLESSIVO									179.846,64

ANNO 2024

Area CCNL 16/11/2023	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento			Tempi di attivazione e procedura	Costo previsto
				Scorrimento Propria Graduatoria	Utilizzo alte graduatorie	Progressione di carriera Adeguamento ore		
COSTO COMPLESSIVO								

ANNO 2025

Area CCNL 16/11/2023	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento			Tempi di attivazione e procedura	Costo previsto
				Scorrimento Propria Graduatoria	Utilizzo alte graduatorie	Progressione di carriera Adeguamento ore		
COSTO COMPLESSIVO								

COMUNE DI VIGGIANO

PROVINCIA DI POTENZA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 15/2023	OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale sull'approvazione delle modifiche al piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 - 2025.
Data 04/08/2023	

L'anno duemilaventitre, il giorno quattro (04) del mese di agosto il sottoscritto Dott. Marco Montatori, nella sua qualità di Revisore dei conti di questo comune, ha esaminato la documentazione pervenuta via pec in data 4 agosto 2023 per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale sull'approvazione delle modifiche al piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 - 2025.

Richiamato il D.Lgs. n. 267/2000, il quale prevede che l'organo di revisione esprima un parere sulle proposte di approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale;

Vista la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 21 aprile 2023, avente ad oggetto: "Approvazione nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) 2023/2025";

Vista la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 21 aprile 2023, avente ad oggetto: "Approvazione bilancio di previsione 2023/2025 e relativi allegati"

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.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che la Corte dei conti, Sez. reg. di controllo per l'Emilia-Romagna, con la del. n. 55/2020, ha affermato:

“Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per “ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale.”

Dato atto che:

- con deliberazione n. 53 del 06/04/2023 la Giunta Comunale ha approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 – 2025 corredato del Piano occupazionale previsto per il medesimo periodo;
- con successiva deliberazione la Giunta Comunale ha approvato le modifiche al piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 – 2025;
- per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 di cui alla succitata deliberazione, erano stati presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2019, 2020 e 2021, mentre per le spese di personale è stato preso in considerazione il rendiconto 2021 e per il FCDE il bilancio di previsione 2021/2023 ai fini della programmazione del fabbisogno del personale triennio;

Rilevato che l'Ente ravvisa la necessità di apportare ulteriori modifiche alla originaria programmazione, in quanto si sono determinate esigenze di cambiamento del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, per l'analisi delle quali specificatamente si fa rinvio alle esaustive informazioni contenute nella proposta di delibera e nella proposta di aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Viggiano appartiene alla fascia demografica D (popolazione al 31.12.2022: n. 3311 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,20% (A);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,20% (B);

Considerato che i conteggi per la determinazione del valore soglia, ai fini delle modifiche previste nella proposta di aggiornamento del Fabbisogno, sono stati effettuati dall'ente prendendo a riferimento i dati dei rendiconti riferiti agli anni 2019, 2020 e 2021, ed il FCDE del bilancio di previsione finanziario annualità 2021, rilevando un parametro percentuale che si posiziona al di sotto del valore soglia di virtuosità (A) stabilito dall'art. 4, D.M. 17 marzo 2020 (27,20%) e precisamente 8,65%;

Considerato altresì che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Accertato che l'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023 – 2025 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Dato atto che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è comunque garantito;

Visto l'articolo 239, comma 1, lettera b.1) del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., secondo il quale l'organo di revisione esprime parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto l'art. 3, D.L. n. 90/2014

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 118/2011;

Visto il vigente Regolamento comunale di contabilità;

ESPRIME

parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Li, 04/08/2023

Il Revisore Unico
Dott. Marco Montatori





Comune di Viggiano

Provincia di Potenza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Aggiornamento piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025

Il Dirigente del AREA B GESTIONE FINANZIARIA CONTABILE a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario

Note:

Viggiano, 01/08/2023

Il Dirigente del
AREA B GESTIONE FINANZIARIA CONTABILE

ENRICO SANTANGELO





Comune di Viggiano

Provincia di Potenza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Aggiornamento piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025

Il Dirigente del AREA B GESTIONE FINANZIARIA CONTABILE a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- in ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- attesta, altresì, che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario in relazione al presente atto

Note:

Viggiano, 01/08/2023

Il Dirigente del
AREA B GESTIONE FINANZIARIA CONTABILE

ENRICO SANTANGELO



Letto, confermato e sottoscritto.

Sindaco
AMEDEO CICALA

Segretario Comunale
CARMEN RUGGERI

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Viggiano, 08/08/2023

Il Funzionario

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 04/08/2023, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

Viggiano, 08/08/2023

Il Funzionario



Comune di Viggiano
Provincia di Potenza

Certificazione di Avvenuta Pubblicazione

SPETT.LE
AREA B GESTIONE FINANZIARIA CONTABILE

Ai sensi delle normative/regolamenti vigenti, si attesta/certifica che l'Atto avente oggetto 'Aggiornamento piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025' è stato affisso all'Albo Pretorio Online dal 08/08/2023 al 23/08/2023 ed è stato registrato con progressivo N° PAP-01355-2023.