

COPIA



UNO DEI 100 COMUNI
DELLA PICCOLA
GRANDE ITALIA

Piazza dei Caduti – Palazzo Giannantonio – Tel 0835/585711 Fax 0835/581208
P. Iva 00116240771 C.F. 81001230770 www.comune.pisticci.mt.it

Deliberazione della Giunta Comunale N. 106 del 17.09.2020

OGGETTO: DGC n. 12 del 25.02.2020 ad oggetto **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020 – 2022 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima: Aggiornamento e adeguamento al DM 17.03.2020.** Modifica al Dup 2020-2022.

L'anno **DUEMILAVENTI** il giorno **DICIASSETTE** del mese di **SETTEMBRE**, alle ore **16,00**, nella Sala della adunanze, sotto la presidenza del **Sindaco Avv. Viviana VERRI** si è legalmente riunita la **Giunta Comunale**.

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

	presente	assente		presente	assente
VERRI Viviana (Sindaco)	X		RADESCA Francesco	X	
RICCHIUTI Maria Grazia	X		LETTINI Rocco Giuseppe	X	
DE ANGELIS Salvatore		X	AMBROSINI Filippo Anio	X	

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

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

Oggetto: DGC n. 12 del 25.02.2020 ad oggetto **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020 – 2022 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima: Aggiornamento e adeguamento al DM 17.03.2020**. Modifica al Dup 2020-2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto **che** sulla presente deliberazione ha espresso **parere favorevole**:

- il **Dirigente Finanziario** 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 **Dirigente Finanziario** in ordine alla regolarità contabile (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000), attestante il mantenimento degli equilibri finanziari e la copertura finanziaria;

Premesso **che:**

- con **D.G.C. n. 11 del 25.02.2020** è stata approvata la Rilevazione annuale del personale in sovrannumero e di quello in eccedenza per l'anno 2020;
- con **D.G.C. n. 12 del 25.02.2020** è stato approvato il **il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020-2022 e la dotazione organica in termini di spesa potenziale massima**;
- con **D.C.C. n. 5 del 02.04.2020** è stato approvato il **DUP (Documento Unico di Programmazione) 2020-2022**;
- con **D.C.C. n. 6 del 02.04.2020** è stato approvato il **bilancio di previsione finanziario 2020-2022**;
- con **D.G.C. n. 69 del 23.06.2020** è stato approvato il **Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022 (art. 169 del D.lgs. N. 267/2000) ed il Piano della Performance e Piano degli Obiettivi 2020/2022**;
- in data **30 marzo 2020** - con nota prot. 7581, è stata avviata per il Comune di Pisticci la procedura prevista dall'art 34 bis D.lgs. 165/2001 in ordine a tutti i profili professionali da assumere a tempo indeterminato, previsti nel Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020-2022, approvato con la citata DGC n.12/2020;

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche*";

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15, "*Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni*";

Visto il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15*";

Premesso **che** l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

che l'articolo 91 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) stabilisce che, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, "gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

che a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30.12.2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

che secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamati i seguenti articoli del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165:

- l'articolo 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 secondo il quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

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

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

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

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

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

- Atteso** che con il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114, vengono espressamente confermate le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);
- che, ai sensi dell'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito in L. n.114/2014, tali limiti non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- Rilevato** che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia 2011-2012-2013 (nuovo 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);
- Atteso** che l'art.1, commi da 819 a 830, della legge 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), ha disposto per gli enti territoriali il superamento delle norme sul pareggio di bilancio a decorrere dall'anno 2019;
- che in particolare il comma 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 dispone che, a partire dall'esercizio 2019, gli enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerino in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo da desumere, in ciascun anno, dal prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011;
- Evidenziato** che a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*;
- che a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione Nr. 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019), è consentito, altresì, il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui (resti cessazioni non utilizzati) ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- Preso atto** che a partire dal 2019 (e successivi) riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al *turn over* e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una capacità assunzionale pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;
- Rilevato** che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:
- "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico*

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

Atteso

che in data 27/04/2020 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 il decreto 17 marzo 2020, il quale dispone in merito alle nuove modalità di assunzione a tempo indeterminato di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020, delineando un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, basato non tanto sulla logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, bensì su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

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

che a tal fine, in base alla fascia demografica di appartenenza, la norma prevede l'assegnazione dei Comuni all'interno di tre valori soglia di virtuosità finanziaria;

che per effetto di tale Decreto,

- ♦ I soli enti "virtuosi", ossia il cui valore soglia è uguale o inferiore al primo valore soglia di virtuosità, possono assumere personale a tempo indeterminato



incrementando ulteriormente la relativa spesa (come indicato nella tabella 2 dell'art. 5 del DM 17.03.2020) e, in deroga al limite degli incrementi percentuali previsti dalla *Tabella 2*, per il quinquennio 2020/2024 dello stesso D.M., per la propria fascia demografica, possono aumentare con percentuale maggiore la spesa di personale utilizzando i resti assunzionali derivanti da anni precedenti;

- gli enti meno virtuosi, invece, possono utilizzare i resti assunzionali derivanti da anni precedenti solamente nei limiti della capacità assunzionale derivante dal nuovo calcolo;

che le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio, come previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

Dato atto

che, in applicazione del principio tempus regit actum, la circolare ministeriale 13 maggio 2020, interpretativa di tale DM, pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020, ribadisce innanzitutto che il nuovo regime sulle capacità assunzionali degli enti locali si applica a decorrere dal 20.04.2020 e, con riferimento al solo anno 2020, fa salva l'applicazione delle vecchie regole del turn over per i Comuni che hanno legittimamente avviato le procedure assunzionali entro tale data del 20.04.2020, sulla base dei piani triennali dei fabbisogni adottati e mediante l'inoltro delle comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

che al fine di regolarizzare il passaggio al nuovo regime, dunque, la circolare ministeriale precisa che solo per il 2020 è consentito a tali Enti di superare i due valori soglia (tabella 1 e tabella 3 del D.P.C.M. 17/03/2020) con la maggiore spesa di personale derivante dalle procedure assunzionali già avviate;

Atteso

che il limite di spesa teorica potenziale massima, nell'ambito del tetto di spesa 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 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;

che, per il Comune di Pisticci, con determinazione del Dirigente dei Servizi Finanziari n. 41 del 12.02.2020 è stata determinata la capacità assunzionale data dal turn over, secondo le regole ante DM. 17.03.2020, ed a tal fine:

1. è stato quantificato per l'anno 2020 il limite di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato derivante dalle capacità assunzionali;
2. è stata verificata la coerenza delle spese di personale per l'anno 2020 con il limite di spesa (media triennio 2011-2013);
3. è stata quantificato per l'anno 2020 il limite di spesa per personale assunto con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 28;

che con determinazione del Dirigente dei Servizi Finanziari n. 195 del 1 settembre 2020 è stata individuata la capacità assunzionale data dal valore soglia applicabile al Comune di Pisticci per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di PISTICCI appartiene alla fascia demografica f);

che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, tale valore soglia risulta pari al 32,20%, ossia superiore al valore soglia più alto, per fascia demografica, individuato dalla Tabella 3 dell'art. 6 del D.M.

17/03/2020 (che per il Comune di Pisticci, in base al DM 17.03.2020 ed alla fascia demografica di appartenenza, è pari al 31%);

Rilevato, pertanto, che il Comune di Pisticci si pone al di sopra sia del primo "valore soglia" che del secondo limite previsto dall'art. 6 del DPCM;

che in relazione ai Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti risulta superiore al valore soglia più alto, per fascia demografica, individuato dalla Tabella 3 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020, il comma 1 del medesimo art. 6 dispone l'obbligo di adottare 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 in cui il rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla suddetta Tabella 3, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

che, entro tali limiti, per i Comuni con spesa di personale al di sopra del "valore soglia più alto" rimangono in vigore le ordinarie facoltà assunzionali ed il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006

che, conseguentemente, il Comune di Pisticci può assumere nell'anno 2020 alle seguenti condizioni:

- rispetto del tetto consentito dalla legge, previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006 (media spese di personale sostenute negli anni 2011/2013);
- obbligo di dover adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia più alto (31%), anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento e pena, a decorrere dal 2025, l'applicazione di un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento dello stesso;
- *prudenziale* rispetto del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'anno precedente;

che, dunque, anche un ente che si collochi nell'ultima soglia di virtuosità può assumere se la nuova spesa consente di rispettare l'obbligo della riduzione annuale del rapporto spesa del personale ed entrate correnti entro la percentuale del 31%;

Considerato pertanto che il Comune di Pisticci è tenuto a programmare un piano rispetto alle spese di personale, allo scopo di rientrare entro il secondo "valore soglia" previsto dal Decreto, assicurando, quindi, una graduale e progressiva riduzione del rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti fino al conseguimento, nell'anno 2025, del valore soglia massimo del 31%;

Vista la nota prot. n. 0022067 del 16.09.2020, con la quale il Sindaco ha impartito agli Uffici specifica direttiva in merito alla presente proposta di modificazione del PTFP 2020/2020;

Rilevato che, sulla base delle stime previste per il triennio 2020-2022, in relazione alle entrate del Comune di Pisticci, risulta, altresì, sostenibile un sostanziale mantenimento della previsione di spesa del personale che si prevede di realizzare per effetto del presente aggiornamento/adequamento del Piano dei fabbisogni del personale 2020-2022 (cfr. relazione del Servizio Finanziario, unita alla presente deliberazione - **Allegato N. 3** prot. n. 22077 del 17.09.2020);

Valutato, alla luce della citata relazione del Servizio Finanziario (**Allegato N. 3** prot. n. 22077 del 17.09.2020), risulta fattibile, rispetto a ciascuna anno del piano, un percorso graduale di mantenimento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti entro la seconda soglia limite, con la seguente cadenza:

- 2020 (rendiconto 2019): 32,20% (valore superiore al limite dell'art. 6, tabella 3)
- 2021 (rendiconto 2020): 30,10% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)
- 2022 (rendiconto 2021): 27,89% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)
- 2023 (rendiconto 2022): 30,16% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)
- 2024 (rendiconto 2023): 30,40% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)
- 2025 (rendiconto 2024): 30,40% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)

Atteso che, alla luce del quadro normativo illustrato, risulta possibile poter programmare le assunzioni di personale nel triennio 2020-2022 in relazione :

❖ alla capacità assunzionale data dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020: a tal fine, con Dt. Dirigenziale N. 195 del 1 settembre 2020 è stato individuato il valore soglia percentuale applicabile al Comune di Pisticci, che appartiene alla fascia demografica f) e che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, risulta pari al 32,20%, ossia superiore al valore soglia più alto, per fascia demografica, individuato dalla Tabella 3 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020 (che per il Comune di Pisticci, in base al DM 17.03.2020 ed alla fascia demografica di appartenenza, è pari al 31%), con conseguente obbligo di dover adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia più alto, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento e pena, a decorrere dal 2025, l'obbligo di dover applicare un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento dello stesso;

❖ alla capacità assunzionale data dal turn over legata:

- alle cessazioni intervenute nel 2019
- ai «resti» inutilizzati presenti e derivanti dalle cessazioni intervenute negli esercizi anteriori, ossia 2014-2015-2016-2017-2018;
- ad eventuali cessazioni previste e/o che si realizzeranno nel 2020 e nel 2021;

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

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

Appurato dunque, che questo civico Ente è tenuto, nel rispetto della disciplina vincolistica imposta dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, a vigilare sulla dinamica della spesa del personale, stimandone l'impatto sui futuri bilanci, assicurando, in ogni caso, il rispetto del tetto della

spesa del personale affinché, per ciascun anno di riferimento, non superi il corrispondente ammontare di detto valore medio del triennio 2011-2013, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali ed alle altre voci specificamente previste dalle disposizioni in materia;

- Atteso,** inoltre, **che costituiscono spese di personale anche** quelle sostenute per i rapporti di (rectius) lavoro autonomo, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'ente (comma 557-bis);
- Richiamato** l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014;
- Ricordato,** altresì, **che** l'art. 16 del D.L. n. 113 del 24/06/2016, c.d. "Decreto Legge Enti Locali", convertito dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, al comma 1-quater prevede che i **contratti a tempo determinato stipulati dagli enti locali per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici**, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione (ex art. 110, comma 1 del D.lgs. 267/2000), **non rientrano nei vincoli di spesa normativamente fissati, in particolare, dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010**, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- Evidenziato** **che il tetto di spesa** del costo sostenuto da questa Amministrazione nel 2009 per le varie tipologie di lavoro flessibile prese in considerazione dall'art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010, afferenti a funzioni non sottoposte a deroga, è pari ad € 317.934,29, compresi oneri a carico ente;
- 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 nuovo ed articolato 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;**
- Ravvisata** pertanto la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022, al fine di garantirne la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il mutato quadro normativo, sopraccitato;
- Considerato** **che** risulta necessario, prima di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale (PTFP), aggiornare, altresì, la dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, ossia di valore finanziario, come sopra precisato;
che l'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane;

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

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

che la declinazione dei profili e delle categorie, tuttavia, non viene più rappresentata all'interno della tradizionale dotazione organica bensì nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove viene intesa come una dotazione organica che, non contenendo più la mera suddivisione dei lavoratori in categorie e profili, costituisce un potenziale massimo tetto di spesa;

che il limite di spesa teorica potenziale massima, entro il tetto di spesa consentito dalla legge (dato per il Comune di Pisticci dalla media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013), è rappresentato:

1. dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta
2. la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, data prioritariamente dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020, eventualmente integrato dal limite del turn over applicabile all'ente;

che pertanto gli enti locali, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), **nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale;**

Dato atto

che il Comune di Pisticci ha dato attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale **dell'anno 2019** ed ha assunto le seguenti unità di personale, a conclusione delle relative procedure concorsuali:

1. **assunzione stagionale (n. 12 mesi complessivi nel triennio 2019-2020-2021, ossia mesi quattro per ciascun anno)**, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale (n. 18 ore settimanali), di **N. 6 Agenti di Polizia Municipale**, categoria C, posizione economica C1;
2. **N. 1 Comandante della Polizia Locale**, ex articolo 110, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, categoria "D" posizione economica 1 e **attivazione procedura selettiva**;
3. **N. 2 unità a tempo indeterminato e pieno di Istruttore Direttivo Tecnico** categoria D1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali;
4. **N. 1 Dirigente Amministrativo** a tempo indeterminato e pieno di cui al CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali, Area Dirigenza
5. **N. 4 unità di Istruttore di Vigilanza** categoria C1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali
6. **N. 3 unità di Istruttore Amministrativo** categoria C1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali
7. **N. 1 unità di Istruttore Direttivo Contabile** categoria D1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali (prova orale da espletare in data 17 marzo 2020);

che in relazione alla medesima programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2019, sono in fase di svolgimento le procedure concorsuali per l'assunzione delle seguenti unità di personale:

8. **N. 1 unità di "Esecutore amministrativo" categoria protetta DISABILE** di cui all'art. 1, della Legge n. 68/1999 (prova di idoneità da espletare entro fine marzo 2020);
9. **N. 1 unità di "Collaboratore amministrativo" categoria protetta NON disabile** di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999 (prova di idoneità da espletare entro fine marzo 2020);

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);

Dato atto **che** il Comune di Pisticci ha iniziato a dare attuazione alla programmazione del fabbisogno di personale dell'anno in corso, approvata con DGC n. 12 del 25.02.2020 ed avviata con comunicazione inoltrata ai sensi dell'art 34 bis D.lgs. 165/2001 in data 30 marzo 2020 - prot. 7581 ed ha assunto nell'anno 2020 le seguenti unità di personale, a conclusione delle relative procedure:

1. **N. 3 unità di Istruttore di Vigilanza categoria C1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, mediante scorrimento della graduatoria di concorso approvata con determinazione N. 136 del 17/12/2019:**
2. **N. 2 unità di Istruttore Amministrativo categoria C1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, mediante scorrimento della graduatoria di concorso approvata con determinazione N.136 del 17/12/2019:**
3. **N. 1 unità di Esecutore Amministrativo categoria B1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, mediante stabilizzazione ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.lgs. 75/2017;**
4. **N. 1 unità di Istruttore Direttivo Amministrativo categoria D1 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, mediante utilizzo e scorrimento graduatoria di concorso approvata da altro Ente:**
5. **Aumento orario di lavoro da part-time 18 ore settimanali a part-time 24 ore settimanali di dipendente comunale a tempo indeterminato in categoria C1;**

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. 11 del 25.02.2020), dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

Ritenuto, pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di dover aggiornare il PTFP e la conseguente dotazione organica in termini di spesa potenziale massima;

Considerato **che** le **assunzioni di personale**, allo stato dell'attuale normativa in materia, sono soggette ai seguenti vincoli di legge:

- 1) **rispetto delle norme in materia di pareggio di bilancio** (fino all'anno 2018) ovvero, **a decorrere dall'anno 2019, rispetto e mantenimento dell'equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo;**
- 2) **rispetto del tetto alla spesa del personale** (rappresentato per gli enti soggetti al patto dalla media del triennio 2011-2013) nell'anno precedente, nonché nel corso dell'anno di competenza;
- 3) **approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato** (articolo 9, comma 1-quinquies Dl 113/2016) e trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 4) **essere in regola con gli obblighi di gestione e certificazione telematica dei crediti** attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del Dl 185/2008);
- 5) **avere specifica capacità assunzionale**, nella misura prevista dalla legge, data dalle cessazioni verificatesi negli anni precedenti e dal valore soglia applicabile all'Ente;
- 6) **avere effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero del personale;**
- 7) **avere rideterminato la dotazione organica** nel corso del triennio precedente;
- 8) **avere adottato il programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale;**
- 9) **avere adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi;**
- 10) **avere adottato il piano triennale delle azioni positive** in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006);

Atteso

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

- **il rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti**
- **il rispetto dell'indice della spesa di personale sulla spesa corrente** (abrogato dall'articolo 16, comma 1 del Dl 113/2016);
- **rispetto alle nuove assunzioni oggetto del presente programma di assunzioni, non avere in essere graduatorie valide di vincitori e di idonei da immettere in servizio per il medesimo profilo oggetto delle assunzioni programmate;**

Verificato

che questo Comune :

- **nel rispetto delle 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 nel rispetto delle quote di riserva previste dalla L.68/1999, ha in corso di svolgimento le procedure di assunzione per:
 - ◆ **N. 1 "Esecutore amministrativo" categoria protetta DISABILE** di cui all'art. 1, della Legge n. 68/1999;
 - ◆ **N. 1 "Collaboratore amministrativo" categoria protetta NON disabile** di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999;
- **ha in itinere le procedure di assunzione per:**
 - ◆ **N. 1 unità di Istruttore contabile** (mobilità ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001);
 - ◆ **N. 1 unità di Istruttore contabile** (utilizzo graduatoria vigente di altro Ente);
- **alla data odierna non ha in corso per l'anno 2020 percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;**

che, pertanto, alla luce del vigente quadro normativo in materia di assunzioni di personale, sopra illustrato ed in relazione ai margini di cui questo Ente dispone, occorre aggiornare il programma delle assunzioni per il triennio 2020-2021-2022;

che in particolare, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa, reclutamento e vincoli all'assunzione del personale, con riferimento al triennio 2020-



2022 risulta possibile aggiornare il programma delle assunzioni, come indicato nell'Allegato N. 1 a)-b)-c) alla presente delibera;

- Considerato**, altresì, che questo Ente negli ultimi 5 anni non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dai dati dell'ultimo Conto Consuntivo non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- Ribadito** il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;
- Atteso** che in considerazione del novellato quadro normativo e di tutto quanto sopra delineato, occorre aggiornare il Piano Triennale 2020-2022 del fabbisogno di personale, come unito in Allegato N. 1 alla presente deliberazione;
- Visto** il verbale rilasciato in data 17/09/2020, con cui l'organo di revisione ha accertato la coerenza dell'aggiornamento al programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 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;
- Visti** i CCNL di comparto 1995, 1999, 2000, 2002, 2004, 2006, 2008, 2009, 2018;
- Visto** lo Statuto Comunale;
- CON** *votazione unanime, resa nelle forme di legge*

DELIBERA

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

2-DI PRENDERE ATTO che per il Comune di Pisticci il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 risulta pari al 32,20% e, dunque, si colloca al di sopra del valore soglia più alto, per fascia demografica, individuato dalla Tabella 3 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020 (determinazione del Dirigente dei Servizi Finanziari n. 195 del 1 settembre 2020).

3-DI STABILIRE in via programmatica fino al 2025, fatti salvi gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso del quinquennio, il seguente obiettivo di diminuzione del rapporto percentuale di spesa del personale sulle entrate correnti:

- 2020 (rendiconto 2019): 32,20% (valore superiore al limite dell'art. 6, tabella 3)
- 2021 (rendiconto 2020): 30,10% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)
- 2022 (rendiconto 2021): 27,89% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)
- 2023 (rendiconto 2022): 30,16% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)
- 2024 (rendiconto 2023): 30,40% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)
- 2025 (rendiconto 2024): 30,40% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)



4-DI AGGIORNARE la Dotazione Organica del Comune di Pisticci redatta in termini di spesa potenziale massima unita Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2020 - 2022, come da Allegato N.1, unito alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale.

5-DI AGGIORNARE conseguentemente il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2020 - 2022, in conformità al DM 17.03.2020:

❖ **Allegato N.1:**

- *Premessa*
- *All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Dotazione organica in termini di Spesa Potenziale Massima*
- *All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento*
- *All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Costo assunzioni a carico del bilancio comunale*

❖ **Allegato N.2**

- *Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Assunzioni flessibili*

6-DI DARE ATTO che

- in data 17.09.2020, con nota prot. n. 22077, il Dirigente del Settore Finanziario ha depositato apposita relazione, unita alla presente deliberazione - **Allegato N. 3** ;
- il Piano triennale 2020-2022 dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di Pisticci, come aggiornato con la presente deliberazione, non modifica la declaratoria dei profili professionali già esistenti presso questo civico Ente;
- l'aggiornamento al Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) 2020-2022, unito alla presente deliberazione, rappresenta modifica al Dup 2020-2022;
- la spesa derivante dall'attuazione del Piano triennale 2020-2022 dei fabbisogni di personale (PTFP), come aggiornato con la presente deliberazione, rispetta i limiti 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 2020-2022 dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di Pisticci, come aggiornato con la presente deliberazione, non determina nel corrente anno un peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti rispetto all'anno precedente;
- sulla base dei fabbisogni rappresentati dai Dirigenti comunali, delle direttive impartite dal Sindaco e dalla Giunta comunale e di un'attenta valutazione compiuta dagli organi competenti, detti documenti sono stati predisposti dal Segretario Generale dell'Ente e dal Dirigente finanziario, ognuno per quanto di competenza, nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001, a seguito di attenta valutazione:
 - del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione

della P.A., anche in ordine alla scelta dei profili da assumere e delle procedure da porre in essere;

- dei vincoli cogenti in materia di spesa ed assunzioni di personale;
- la stesura della presente deliberazione è stata curata personalmente dal Segretario Generale dell'Ente.

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

1. le assunzioni previste nel piano occupazionale 2020-2022, di cui all'unito e aggiornato Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), siano direttamente attivate dai competenti Uffici comunali, all'uopo demandando:
 - al Dirigente del Servizio Finanziario-Personale l'indizione delle procedure concorsuali finalizzate all'assunzione delle categorie contrattuali del personale non dirigente;
 - al Segretario Generale l'indizione delle procedure concorsuali finalizzate all'assunzione del personale dirigente.
2. le assunzioni previste nel piano occupazionale 2020-2022, di cui all'unito e aggiornato Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP):
 - siano previamente attivate attraverso lo scorrimento di graduatorie ancora vigenti, proprie (se esistenti) o di altri Enti, laddove nelle tabelle unite alla presente deliberazione sia specificamente indicato il ricorso a tale mezzo di assunzione;
 - solo in seguito ad eventuale esito infruttuoso delle stesse, attraverso specifica indizione di concorso pubblico.

8-DI AUTORIZZARE con il presente atto l'attivazione della procedura di stabilizzazione dei lavoratori precari attualmente in servizio presso questo Comune, con il profilo di Istruttore Direttivo Assistente Sociale e Istruttore Direttivo Psicologo, in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 c. 1 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e successive modifiche, demandando al Dirigente del Settore il tutti gli adempimenti conseguenti, compresa l'acquisizione di eventuale documentazione e la stipula del contratto di lavoro, come da normativa vigente;

9-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;
- si verifichino le cessazioni previste;
- fatto salvo il rispetto del previo esperimento della procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, qualora imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;
- 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.

10-DI DARE ATTO che questo Comune nel rispetto delle 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 nel rispetto delle quote di riserva previste dalla L.68/1999, ha in corso di svolgimento le procedure di assunzione per:

- ◆ **N. 1 "Esecutore amministrativo" categoria protetta DISABILE** di cui all'art. 1, della Legge n. 68/1999;
- ◆ **N. 1 "Collaboratore amministrativo" categoria protetta NON disabile** di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999;

11-DI AUTORIZZARE, altresì, per il triennio 2020/2022, le assunzioni flessibili e a tempo determinato programmate, necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D. L. 78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, autorizzando, altresì, previa modifica del presente atto, le assunzioni flessibili e a tempo determinato che si dovessero rendere analogamente necessarie nel corso del triennio.

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

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

13-DI DEMANDARE al Segretario Generale ed al Dirigente del Servizio Finanziario-Personale 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 piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 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 triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

16-DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione:

- al Segretario Generale
- al Dirigente al Servizio Finanziario-Personale per gli adempimenti consequenziali;
- a tutti i Dirigenti comunali.

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 PISTICCI per il triennio 2020 - 2022

(TETTO spesa del personale 2011 - 2013 - art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296 = euro 4.523.205,27)

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 DPCM 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 virtualità 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, in relazione al 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 derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, che è 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:

2020 = 100% spesa cessazioni anno 2019 + resti spesa cessazioni anni 2018-2017-2016-2015-2014 (capacità assunzionale quinquennio 2019-2015)
2021 = 100% spesa cessazioni anno 2020 + resti spesa cessazioni anni 2019-2018-2017-2016-2015 (capacità assunzionale quinquennio 2020-2016)
2022 = 100% spesa cessazioni anno 2021 + resti spesa cessazioni anni 2020-2019-2018-2017-2016 (capacità assunzionale quinquennio 2021-2017).

Riepilogo :

◆ **TETTO spesa del personale 2011 - 2013** (art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296) pari ad **euro 4.523.205,27**

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

1) Spesa del personale in servizio al 1° gennaio 2020 = **euro 2.837.144,03 (+)**

2) Spesa derivante dalla **CAPACITÀ ASSUNZIONALE** consentita dalla normativa vigente (+) utilizzata, in coerenza con il presente piano dei fabbisogni, per assunzioni a tempo indeterminato in tutti i settori dell'amministrazione e con riferimento a tutti i profili professionali di cui l'Ente necessita :

❖ **capacità assunzionale** data dal **valore soglia** di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020: con **Dt. Dirigenziale N. 195 del 1 settembre 2020** è stato individuato il **valore soglia percentuale applicabile al Comune di Pisticci**, che appartiene alla fascia demografica f) e che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, **risulta pari al 32,20%**, ossia superiore al **valore soglia più alto, per fascia demografica, individuato dalla Tabella 3 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020** (che per il Comune di Pisticci, in base al DM 17.03.2020 ed alla fascia demografica di appartenenza, è pari al 31%), con conseguente obbligo di dover adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del **predetto valore soglia più alto**, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento e pena, a decorrere dal 2025, l'obbligo di dover applicare un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento dello stesso;

❖ **capacità assunzionale** alla data del presente atto data dal **turn over:**

- al **31° dicembre 2020** (cessazioni personale anno 2019 e anno in corso), calcolata con **Dirigenziale N. 41 del 12 febbraio 2020** e aggiornata in relazione alle assunzioni e dimissioni intervenute nel corso del corrente esercizio = **euro 623.604,65**

penzionamenti di personale nel triennio 2020-2021-2022

N. 5 categoria "C"	Settore - Polizia Locale	Istr. di vigilanza	anno 2020
N. 1 categoria "B3"	Settore I	Messo autista	anno 2020
N. 1 categoria "B"	Settore I	Esecutore armato	anno 2020
N. 1 categoria "B"	Settore III	Esecutore tecnico	anno 2020
N. 1 categoria "B"	Settore IV	Necroforo	anno 2020
N. 1 categoria "B3"	Settore II	Collaboratore cont.	anno 2021

- **Previsione capacità assunzionale dal 1° gennaio 2021** derivante da cessazioni anno 2021 = **euro 27.917,98**

profili amministrativi
 profili contabili
 profili tecnici
 profili vigilanza
 profili sociali
 profilo legale

All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Dotazione organica (Spesa Potenziale massima)

Ctg.	F. T.	P. T.	Profilo professionale	Posti da coprire a tempo			Posti coperti	Costo complessivo al netto dei pensionamenti previsti, delle assunzioni flessibili e del salario accessorio		
				INDETERMINATO				2020	2021	2022
				2020	2021	2022		2020	2021	2022
Fascia A	36		Segretario Generale				1	€ 58.547,53	€ 58.547,53	€ 58.547,53
Dir	36		Dirigente amministrativo				1	€ 58.547,53	€ 58.547,53	€ 58.547,53
Dir	36		Dirigente finanziario (settore II) (concorso)	1 ***			110 tuel	€ 58.547,53	€ 58.547,53	€ 58.547,53
Dir	36		Dirigente tecnico (settore IV)				110 tuel	€ 58.547,53	€ 58.547,53	€ 58.547,53
Dir	36		Dirigente tecnico (Settore III) (utilizzo graduatoria e/o concorso)	1			Vacante	€ 58.547,53	€ 58.547,53	€ 58.547,53
Dir	36		Dirigente avvocato				Vacante	€ 0	€ 0	€ 0
			totali Dirigenti			1 + 1 ***	4	€ 292.737,65	€ 292.737,65	€ 292.737,65
D		18+18	Istruttore Direttivo amministrativo (aumento di 18 ore) dal 31.12.2020	18 ore			1	€ 16.208,15	€ 32.416,29	€ 32.416,29
D	36		Istruttore Direttivo amministrativo				1	€ 32.416,29	€ 32.416,29	€ 32.416,29
D	36		Funzionario Direttivo contabile (ex D3 Giuridico)				1	€ 37.005,69	€ 37.005,69	€ 37.005,69
D	36		Funzionario Direttivo contabile (ex D3 Giuridico)				****vacante			
D	36		Istruttore Direttivo contabile				2	€ 64.832,58	€ 129.665,16	€ 129.665,16
D	36		Istruttore Direttivo tecnico		1 *		2	€ 64.832,58	€ 97.248,87	€ 97.248,87
D3	36		Funzionario (ex D3 giuridico) Direttivo tecnico				2	€ 74.011,38	€ 74.011,38	€ 74.011,38
D	36		Istruttore Direttivo assistente sociale (stabiliz. art. 20 c. 1 D.lgs. 75/2017)	1				€ 32.416,29	€ 32.416,29	€ 32.416,29
D	36		Istruttore Direttivo psicologo (stabiliz. art. 20 c. 1 D.lgs. 75/2017)	1				€ 32.416,29	€ 32.416,29	€ 32.416,29
D	36		Istruttore Direttivo di vigilanza (utilizzo graduatorie e/o concorso)		1 ***		1+110 tuel	€ 64.832,58	€ 64.832,58	€ 64.832,58
D	36		Istruttore Direttivo di vigilanza (utilizzo graduatorie e/o concorso)				1	€ 37.005,69	€ 37.005,69	€ 37.005,69
D3	36		Funzionario (ex D3 giuridico) Direttivo avvocato				1	€ 37.005,69	€ 37.005,69	€ 37.005,69
D3	36		Funzionario (ex D3 giuridico) Direttivo amministrativo (cancelliere)				1	€ 37.005,69	€ 37.005,69	€ 37.005,69
			totali categorie D			3+1 ***	13	€ 492.983,21	€ 606.440,22	€ 606.440,22
C	36		Istruttore amministrativo				7	€ 208.550,09	€ 208.550,09	€ 208.550,09
C		24+12	Istruttore amministrativo (aumento di 12 ore) dal 31.12.2020	12 ore			1	€ 29.792,87	€ 29.792,87	€ 29.792,87
C		24	Istruttore contabile (mobilità ex art. 30) + aumento 12 ore dal 31.12.2020	1 **				€ 29.792,87	€ 29.792,87	€ 29.792,87
C	36		Istruttore contabile				1	€ 29.792,87	€ 29.792,87	€ 29.792,87
C		12	Istruttore contabile (utilizzo graduatorie e/o concorso)	1 **				€ 9.930,96	€ 9.930,96	€ 9.930,96
C	36		Istruttore tecnico (utilizzo graduatorie e/o concorso) decorrenza 1 dic. 2020	1			3	€ 119.171,48	€ 119.171,48	€ 119.171,48
C	36		Istruttore di vigilanza (scorrimento graduatoria a seguito di pensionamenti)	2			14	€ 417.100,18	€ 417.100,18	€ 417.100,18
			totali categorie C	3 (36 ore) + 1 (24 ore + 12) + 1 (12 ore)			26	€ 844.131,32	€ 844.131,32	€ 844.131,32
B3	36		Collab. amministr. 1 cat. protetta non disabile ** (avvio a selezione)	1 **			13	€ 390.851,72	€ 390.851,72	€ 390.851,72
B		18	Esecutore amministrativo 1 cat. protetta disabile ** (avvio a selezione)	1 **				€ 13.204,99	€ 13.204,99	€ 13.204,99
B	36		Esecutore amministrativo				8	€ 211.279,84	€ 211.279,84	€ 211.279,84
B	36		Esecutori tecnici (avvio a selezione a seguito di pensionamenti)				9	€ 237.689,82	€ 237.689,82	€ 237.689,82
			totali categorie B	1 (36 ore) + 1 (18 ore)			31	€ 853.026,37	€ 853.026,37	€ 853.026,37
			TOTALI				70 ti. + 4	€ 2.482.878,55	€ 2.537.458,53	€ 2.537.458,53

All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento

Profilo professionale	Modalità di reclutamento a tempo INDETERMINATO	Numero unità	
		2020	2021 2022
Istruttore direttivo amministrativo categ. D	(aumento a 36 ore dipendente part-time già a 18 ore)	18 ore	
Istruttore amministrativo categ. C	(aumento a 36 ore dipendente part-time già a 24 ore)	12 ore	
Collaboratore amministrativo <u>tempo pieno</u> 1 cat. B3 <u>protetta non disabile</u>	(avvio a selezione)	1**	
Esecutore amministrativo <u>tempo parziale 18 ore</u> 1 categ. B <u>protetta disabile</u>	(avvio a selezione)	1**	
Dirigente finanziario	(concorso)	1	
Istruttore contabile categ. C <u>tempo parziale 24 ore</u>	(mobilità ex art. 30) + aumento 12 ore dal 31.12.2020)	1**	
Istruttore contabile categ. C <u>tempo parziale 12 ore</u>	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	1**	
Dirigente tecnico Settore III	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	1	
Istruttore direttivo tecnico categ. D <u>tempo pieno</u>	concorso pubblico*		1*
Istruttore tecnico categ. C <u>tempo pieno</u>	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	1	
Istruttore direttivo di vigilanza categ. D	(utilizzo graduatorie e/o concorso)		1***
Istruttore di vigilanza <u>tempo pieno</u> categ. C	(scorrimento graduatoria)	2	
Istruttore direttivo psicologo categ. D <u>tempo pieno</u>	(stabilizzazione ex art. 20 c. 1 D.lgs. 75/2017)	1	
Istruttore direttivo assistente sociale categ. D <u>tempo pieno</u>	(stabilizzazione ex art. 20 c. 1 D.lgs. 75/2017)	1	
totale profili da assumere nel TRIENNIO		11	2 0

* procedura concorsuale già espletata
 ** procedura in corso
 *** solo in caso di cessazione nel medesimo profilo e categoria
 **** dimissioni volontarie (salvo periodo di prova) N.1 unità categ. D - 36 ore

ALL.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Costo assunzioni su base annua

Assunzioni anno 2020 / Aumento ore						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	Capacità assunzionale utilizzata
Dirigente	36	Finanziario	€ 58.547,53	1	€ 58.547,53	Cessazioni anno 2019
Dirigente	36	Tecnico Settore III	€ 58.547,53	1	€ 58.547,53	Cessazioni anno 2019
D	36	Istruttore Direttivo Assistente sociale	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2019
D	36	Istruttore Direttivo Psicologo	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2019
D	18+18	Istruttore amministrativo - aumento ore dal 31.12.2020	€ 32.416,29	Aumento ore	€ 16.208,15	Cessazioni anno 2019
C	24+12	Istruttore amministrativo - aumento ore dal 31.12.2020	€ 29.792,87	Aumento ore	€ 9.930,95	Cessazioni anno 2019
C	24+12	Istruttore contabile + aumento ore dal 31.12.2020	€ 29.792,87	1	€ 29.792,87	Cessazioni anno 2019
C	12	Istruttore contabile	€ 29.792,87	1	€ 9.930,96	Cessazioni anno 2019
C	36	Istruttore tecnico	€ 29.792,87	1	€ 29.792,87	Cessazioni anno 2019
C	36	Istruttore di vigilanza	€ 29.792,87	2	€ 59.585,74	Cessazioni anno 2019
B3	36	Collaboratore amministrativo	€ 27.903,64	1	€ 27.903,64	Cessazioni anno 2019/2020
B	36	Esecutore tecnico	€ 26.409,98	1	€ 26.409,98	Cessazioni anno 2020
		totali	€ 415.550,73	11	€ 391.482,80	
B3	36	Collaboratore amministrativo	€ 27.903,64	1	€ 27.903,64	Quota d'obbligo in deroga al tetto
B	18	Esecutore amministrativo	€ 26.409,98	1	€ 13.204,99	Quota d'obbligo in deroga al tetto
		totali	€ 54.313,62	2	€ 41.108,63	
Assunzioni anno 2021						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	Capacità assunzionale utilizzata
D	36	Istruttore Direttivo di vigilanza	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2020
D	36	Istruttore Direttivo tecnico	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2020
		totali	€ 64.832,58	2	€ 64.832,58	
Assunzioni anno 2022						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	Capacità assunzionale utilizzata
						Cessazioni anno
						Cessazioni anno
		totali				

Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Assunzioni flessibili

TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2009						€ 317.934,29	
Assunzioni flessibili							
L'art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act), 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.							
ANNO 2020							
N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo	
6	18	C	Istruttore di vigilanza	contratto a tempo determinato (4 mesi-stagionali)	Polizia Locale	€ 29.792,87	
1	36	D3	Psicologo	contratto a tempo determinato fino al 28/09/2020 (50% a carico del fondo sociale)	Servizi sociali	€ 18.502,85	
1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 28/09/2020 (50% a carico del fondo sociale)	Servizi sociali	€ 16.208,15	
3	18	B	Impiegato	art. 90 D.Lgs. n. 267/2000	Staff del Sindaco	€ 39.614,97	
1	36	B	Esecutore tecnico	Somministrazione lavoro	Settore IV	€ 8.000,00	
1	30	C	Istruttore tecnico	contratto a tempo determinato	Settore III	€ 24.827,39	
20	LSU - quota 30% + ANF Comune						€ 82.273,50
11	disabili progetto 30% quota Comune (fino al 31/12/2020)						€ 35.185,72
3	36	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 2020						€ 250.215,69	
ANNO 2021							
N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo	
6	18	C	Istruttore di vigilanza	contratto a tempo determinato (4 mesi-stagionali)	Polizia Locale	€ 29.792,87	
3	18	B	Impiegato	art. 90 D.Lgs. n. 267/2000	Staff del Sindaco	€ 13.204,99	
1	6	C	Istruttore contabile	Utilizzo ex art. 92, co.1 d.lgs. 167/2000	Settore II	€ 1.655,16	
1	30	C	Istruttore tecnico	contratto a tempo determinato	Settore III	€ 8.275,80	
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2021						€ 53.014,95	
ANNO 2022							
N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo	
/	/	/	/	/	/	/	
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2022						euro 0	



Città di PISTICCI



UNO DEI COMUNI
DALLA PICCOLA
GRANDE ITALIA

Piazza dei Caduti - Palazzo Giannantonio - Tel. 0835/585711 - P.Iva 00116240771 770
www.comunedipisticci.it - PEC: comune.pisticci@cert.vulgarbasilicata.it

RELAZIONE dell'Ufficio Finanziario

Oggetto: PTFP 2020-2022 del Comune di Pisticci e applicazione del D.M. 17 MARZO 2020 - Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni.

In seguito alla disposizione di servizio del S.G. prot. 0020408 del 27-08-2020, la presente relazione scaturisce dall'esigenza di dover aggiornare il Piano dei fabbisogni di personale, approvato con D.G.C. n.12 del 25 febbraio 2020, sia in relazione all'applicazione del DM 17.03.2020, che detta nuove disposizioni sul calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, sia in relazione alla necessità di dover verificare la fattibilità e sostenibilità economico-finanziaria:

1. della proposta di modifica a tale Piano dei fabbisogni pervenuta dal Sindaco con note prot. N. 0018756 del 10.08.2020, prot. N. 0020108 del 25.08.2020 e prot. N. 0022067 del 16.09.2020;
2. delle eventuali modifiche al Piano dei fabbisogni conseguenti
 - a rinuncia al posto in seguito ad attivazione scorrimento graduatoria di istruttori amministrativi categoria C (N. 2 unità) - 36 ore
 - a dimissioni volontarie (salvo periodo di prova) di due unità in categoria C - 36 ore
 - a dimissioni volontarie (salvo periodo di prova) di una unità in categoria D - 36 ore
 - all'eventuale assunzione degli altri profili professionali non ancora assunti, ma già previsti nel PTFP approvato con DGC n. 12 del 25.02.2020 che, tuttavia, per effetto della modifica a tale Piano, potrebbero non essere più assunti in deroga all'applicazione delle nuove regole sulla sostenibilità finanziaria previste per le nuove assunzioni (come indicato nella circolare ministeriale dell'8 giugno 2020, sopra illustrata);
 - all'eventuale assunzione di altri profili professionali, derivante dallo scorrimento di graduatorie recentemente approvate dal Comune di Pisticci (N. 2 Istruttori Direttivi contabili categoria D - 36 ore)
 - all'aumento orario dipendenti part-time (per complessive 36 ore in categoria C e D)

Con determinazione n. 41 del 12 febbraio 2020 è stato individuato il limite di spesa ex art. 1, commi 557 e seguenti, L. 27 dicembre 2006, n.296 e quantificazione del limite di spesa per personale assunto con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c. 28 D.L. 31 maggio 2010, n. 28.

COMUNE DI PISTICCI PROT. N. 0022077 DEL 17-09-2020 IN PARTENZA

Sulla base del vigente quadro normativo e degli atti amministrativi conseguentemente adottati, con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 25 febbraio 2020 è stata approvata la Dotazione Organica del Comune di Pisticci redatta in termini di spesa potenziale massima ed il conseguente Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2020 - 2022, ove è stato precisato che le assunzioni ivi programmate si potranno realizzare unicamente qualora si verificino tutte le sotto indicate condizioni:

- rimanga immutato l'attuale assetto normativo e/o l'eventuale modifica dello stesso risulti compatibile con le assunzioni programmate;
- si verifichino le cessazioni previste;
- si esperiscano le procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, qualora imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;
- il 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.

Nello stesso Atto, è stato fornito specifico indirizzo affinché le assunzioni previste nel piano occupazionale 2020-2022 di cui si compone Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), siano direttamente attivate dai competenti Uffici comunali, all'uopo demandando:

- al Dirigente del Servizio Finanziario-Personale l'indicazione delle procedure concorsuali finalizzate all'assunzione delle categorie contrattuali del personale non dirigente;
- al Segretario Generale l'indicazione delle procedure concorsuali finalizzate all'assunzione del personale dirigente.

Il Piano dei fabbisogni è stato poi inserito nel D.U.P. 2020/2022, approvato in via definitiva con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 2 aprile 2020.

Con nota protocollo n. 0007581 del 30 marzo 2020, il Segretario Generale comunicava al consiglio dei Ministri, dipartimento Funzione Pubblica, ai sensi degli artt. 33 e 34 bis del D.lgs. n. 165/2001, in esecuzione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale del Comune di Pisticci, l'elenco dei profili professionali per i quali l'Amministrazione era in procinto di avviare le procedure finalizzate all'assunzione, ovvero:

- N. 1 Dirigente finanziario a tempo pieno;
- N. 1 Dirigente tecnico a tempo pieno;
- N. 1 Istruttore Direttivo Psicologo a tempo pieno;
- N. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale a tempo pieno;
- N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo part-time a 18 ore;
- N. 1 Istruttore Contabile part-time a 24 ore;
- N. 1 Istruttore Contabile part-time a 12 ore;
- N. 1 Istruttore Tecnico a tempo pieno;
- N. 5 Istruttori di Vigilanza a tempo pieno;
- N. 4 Istruttori Amministrativi a tempo pieno;
- N. 1 Collaboratore Amministrativo a tempo pieno;
- N. 1 Esecutore Amministrativo part-time a 18 ore;
- N. 1 Esecutore Tecnico part-time a 18 ore.

Il Piano Triennale sopra richiamato è stato adottato prima dell'adozione del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, entrato in vigore il 20 aprile, che dà attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 il quale 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 di 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite di trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguata, 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".

Con il D.M. 17 marzo 2020, decorrente dal 20 aprile 2020, si introducono, pertanto, nuove misure per la definizione e determinazione delle capacità assunzionali dei Comuni per il personale a tempo indeterminato.

Il predetto Decreto, attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, non comporta un totale superamento dei limiti previsti dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006 che per i Comuni con popolazione superiore ai 5.000 abitanti fa riferimento, come sopra riportato, alla spesa media del triennio 2011-2013 e alle facoltà assunzionali residue del cinque anni precedenti, ma determina ulteriori limiti per gli enti cosiddetti "non virtuosi", con spesa del personale oltre il "Valore Soglia superiore" e possibilità di spesa aggiuntive per le Amministrazioni Comunali con "Valore soglia più basso".

Il Decreto 17 marzo 2020, entrato in vigore il 20 aprile 2020, all'art. 2 ha definito, in primo luogo, la nozione di spesa per il personale, ovvero: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato ed a tempo 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 distinzione 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" e di 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".

Si tratta delle voci di bilancio da mettere al numeratore, Spesa per il personale e al denominatore, Entrate correnti, della operazione di divisione, al fine di addivenire al calcolo del "valore soglia" effettivo di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e da confrontare con quelli indicati nelle tabelle di cui al D.M. 17 marzo 2020.

Per il calcolo del richiamato "valore soglia", il Decreto 17 marzo 2020, suddivide i Comuni in fasce demografiche, individuate dalla lettera a) alla lettera i) dell'art. 3, ovvero:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;



- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Per ogni Fascia demografica di appartenenza, il Decreto individua due valori soglia, uno più basso ed uno più elevato:

Fascia demografica	Valore soglia più basso (%)	Valore soglia più alto (%)
a) comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,5	33,5
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,6	32,6
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,6	31,6
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,2	31,2
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,9	30,9
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,0	31,0
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,6	31,6
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,8	32,8
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3	29,3

In relazione ai valori indicati nella precedente tabella, dal calcolo del rapporto tra Spese per il personale ed Entrate correnti al netto dell'Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità, i singoli Enti possono ritrovarsi in una delle seguenti situazioni:

1. comuni con rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del F.C.D.E.), in termini percentuali, inferiore al Valore Soglia più basso;
2. comuni con rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del F.C.D.E.), in termini percentuali, compreso tra il Valore Soglia più basso e il Valore soglia più alto;
3. comuni con rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del F.C.D.E.), in termini percentuali, superiore al Valore Soglia più alto.

Sempre in base alle disposizioni del Decreto 17 marzo, in ragione della condizione sopra elencata in cui possono ritrovarsi gli Enti in fase di prima applicazione dello stesso, le possibilità assunzionali del Comune sono le seguenti:

1. comuni con rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del F.C.D.E.), in termini percentuali, inferiore al Valore Soglia più basso: "..... fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuata dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica."
2. comuni con rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del F.C.D.E.), in termini percentuali, compreso tra il Valore Soglia più basso e il Valore soglia più alto: "....i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."
3. comuni con rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del F.C.D.E.), in termini percentuali, superiore al Valore Soglia più alto: "..... 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore

soglia per fascia demografica individuata dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia".

Per i Comuni più "virtuosi", punto 1. sopra riportato, il Decreto 17 marzo 2020, prevede, inoltre che:

- a) la maggiore spesa per assunzioni, se entro il limite del "Valore soglia più basso", non rileva ai fini del rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557-quater (valore medio della spesa per il personale del triennio 2011-2013 per gli enti soggetti al patto di stabilità) e 562 (ammontare della spesa per il personale dell'anno 2008 per gli enti non soggetti al patto di stabilità), della legge n. 296/2006 (legge Finanziaria 2007);
- b) la possibilità di utilizzare, sempre entro il limite del "Valore soglia più basso" tutte le facoltà assunzionali residue dei cinque anni precedenti al 2020.

In data 8 giugno 2020, è stata sottoscritta e bollinata la Circolare Interministeriale n. 17102/110/1 - Uff. V Affari Territoriali, ad oggetto: "circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dell'interno, in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata nella G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020

La Circolare, oltre che fornire alcuni importanti chiarimenti anche di natura contabile e confermare l'applicazione del regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 a partire dal 20 aprile 2020, prevede che:

- con riferimento al solo anno 2020, sono fatte salve le procedure assunzionali previste nei Documenti di programmazione e per le quali entro il termine del 20 aprile 2020 sono state effettuate le comunicazioni ex art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'eventuale maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia di cui al D.M. 17 marzo 2020, derivante dalla procedure assunzionali già avviate non rileva ai fini del calcolo del valore soglia dell'anno 2021.

Con determinazione n. 195 del 2 settembre 2020, è stato calcolato il "Valore soglia" del Comune di Pisticci sulla base delle risultanze del Rendiconto anno 2019.

Sulla base delle disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Pisticci risulta come di seguito inquadrato:

POPOLAZIONE	17538
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

In relazione alla popolazione residente, nell'anno 2017, il Comune di Pisticci rientra nella fascia f) di cui all'art. 3 del Decreto, i cui valori soglia sono il 27 % (valore più basso) e il 31% (valore più elevato).

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 16 luglio u.s. è stata approvato il Rendiconto della Gestione 2019, per cui il calcolo del "Valore soglia" 2020 è stato determinato facendo riferimento alla spesa del personale anno 2019 e alle entrate correnti degli anni 2017, 2018 e 2019.

Nella tabella sottostante sono riportati i valori di riferimento e il dato percentuale del "Valore soglia" 2020.

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019		3.667.991,15	definizione art. 2, comma 1, lett. a) D.M. 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	13.750.069,43		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	13.204.773,81	15.337.197,44	definizione art. 2, comma 1, lett. b) D.M. 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	20.056.749,09		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019		3.946.184,77	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		32,20%	

Si rileva, dalla lettura della Tabella, che il Comune di Pisticci, con un Valore soglia del 32,20%, rientra tra i Comuni appartenenti alla terza fascia, ovvero quelli con un Rapporto Spesa personale/Entrate correnti superiore alla percentuale limite che, per gli Enti con popolazione tra 10.000 e 59.999 abitanti, è del 31%.

In relazione al valore soglia più alto rilevato, trova applicazione, pertanto, per il Comune di Pisticci il regime di cui all'art. 6 del D.M. 17 marzo 2020 che dispone l'adozione di: "..... un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia (o) anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento".

Dovendo applicare l'articolo 6 del D.M. 17 marzo 2020, in quanto il Comune di Pisticci si attesta ad un "Valore soglia" di partenza del 32,20%, agendo sulle leve costituite dalla Spesa del Personale (attraverso una sua tendenziale riduzione), dalle Entrate Correnti (attraverso un loro incremento) e dal Fondo Crediti di dubbia esigibilità (attraverso una sua riduzione determinata dalla maggiore capacità di riscossione delle entrate da parte dell'Ente), l'Ente deve impegnarsi a raggiungere, entro l'anno 2025, un valore soglia massimo del 31%.

In caso di mancato raggiungimento, entro l'anno 2025, di un valore soglia pari o inferiore al 31%, la sanzione prevista dal D.M. 17 marzo 2020 è quella dell'applicazione, a partire da tale anno 2025, di un turn-over assunzionale "pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia" del 31%.

In relazione al quadro normativo sopra delineato e ai valori calcolati nelle tabelle inanzi riportate, in ragione della necessità di determinare un "percorso di graduale riduzione annuale del rapporto percentuale tra Spesa del personale ed Entrate Correnti" al fine di conseguire entro l'anno 2025 un valore soglia non superiore al 31%, si riporta la seguente analisi tecnico-finanziaria.

In primo luogo si ritiene necessario riportare, nella sotto stante tabella, il dato relativo al "Valore soglia" calcolato con riferimento al triennio 2018-2020, in base a dati di preconsuntivo al 31 agosto 2020, che tengono conto sia del reale andamento delle entrate correnti, con particolare riferimento a quelle da accertamento delle violazioni al Codice della Strada, sia della conseguente rideterminazione del Fondo crediti di dubbia esigibilità.

2020	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE (dati stimati) RENDICONTO ANNO 2020		3.757.662,86	definizione art. 2, comma 1, lett. a) D.M. 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	13.204.773,81		definizione art. 2, comma 1, lett. b) D.M. 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	20.056.749,09	16.533.354,42	
ENTRATE BILANCIO DI PREVISIONE ANNO 2020	16.338.540,36		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020		4.031.134,46	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		30,06%	

I dati relativi alle entrate correnti dell'anno 2020, sono stati quantificati in maniera estremamente prudentiale. Le entrate da "Autovelox", al 31 agosto 2020, fanno registrare una diminuzione di circa il 50% rispetto al dato previsionale che è stato quantificato in misura pari alle entrate della stessa Categoria, accertate nell'anno 2019. Per quanto concerne le altre entrate correnti, si è ritenuto di applicare, sempre per ragioni di estrema prudenza, una percentuale di riduzione di circa il 2%.

Il Valore soglia, determinato sulla base dei dati assestati al 31 agosto 2020, tiene conto di un dato di spesa per il personale di € 3.757.662,86, ovvero di un costo del personale che si dovrebbe registrare al termine dell'anno 2020, qualora venisse data completa attuazione alla programmazione assunzionale di cui alla deliberazione di Giunta Comunale 12/2020, ovvero espletate tutte le procedure assunzionali programmate. Il dato, però, non tiene conto, del costo a regime, quindi su base annua, del personale assunto in corso d'anno (es. luglio, settembre, ecc.), che nel valore sopra riportato incide solo per una frazione dello stesso anno.

Nell'anno 2021, infatti, il costo del personale subirebbe un incremento di circa 140 mila euro e diventerebbe pari a € 3.900.527,49. Questo valore, tuttavia, terrebbe conto anche dei contratti a tempo determinato in scadenza nel medesimo esercizio (di cui al progetto lavorativo a tempo determinato con i lavoratori diversamente abili), del personale che sarà collocato in quiescenza (un collaboratore amministrativo B3) e del personale che entrerà in servizio nel medesimo anno per procedure selettive già espletate (un Istruttore direttivo tecnico).

Mantenendo anche nell'anno 2021 e 2022 lo stesso approccio prudentiale del 2020, stimando le entrate correnti in un importo pari a circa 16 milioni di euro e realizzando il Programma assunzionale oggi vigente, si registrerebbe il valore soglia di seguito riportato:

2021	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE (dati stimati) RENDICONTO ANNO 2021		3.900.527,49	definizione art. 2, comma 1, lett. a) D.M. 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	20.056.749,09		definizione art. 2, comma 1, lett. b) D.M. 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	16.338.540,36	17.465.096,48	
ENTRATE BILANCIO DI PREVISIONE ANNO 2021	16.000.000,00		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		3.700.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		28,61%	

2022	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE (dati stimati) RENDICONTO ANNO 2022		3.827.431,72	definizione art. 2, comma 1, lett. a) D.M. 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	16.338.540,36	16.112.846,78	definizione art. 2, comma 1, lett. b) D.M. 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	16.000.000,00		
ENTRATE BILANCIO DI PREVISIONE ANNO 2022	16.000.000,00		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		3.700.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		30,35%	

Il dato relativo alla spesa per il personale indicato nella tabella che precede tiene conto, quindi, del costo del personale già in servizio, dei pensionamenti che avranno luogo entro il 31 dicembre 2020, del costo del personale per le procedure già avviate e delle assunzioni programmate nell'anno 2021.

Come evidente, in ciascuno degli esercizi 2020 - 2021 - 2022 il rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti risulterebbe inferiore al valore soglia più alto del 31%, di cui ai Comuni di fascia f) del D.M. 17 marzo 2020.

Nelle tabelle che seguono, invece, si riportano i potenziali valori soglia che, per gli anni 2020, 2021 e 2022, possono presumibilmente generarsi per effetto delle modifiche al Piano assunzionale 2020-2022 rappresentate nelle note richiamate in premessa.

Dati 2020	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE (dati stimati) RENDICONTO ANNO 2020		3.763.494,22	definizione art. 2, comma 1, lett. a) D.M. 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	13.204.773,81	16.533.354,42	definizione art. 2, comma 1, lett. b) D.M. 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	20.056.749,09		
ENTRATE BILANCIO DI PREVISIONE ANNO 2020	16.338.540,36		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020		4.031.134,46	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		30,10%	

Dati 2021	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		3.839.403,74	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	20.056.749,09		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	16.338.540,36	17.465.096,48	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	16.000.000,00		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		3.700.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		27,89%	

Dati 2022	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		3.744.191,38	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	16.338.540,36		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	16.000.000,00	16.112.846,79	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	16.000.000,00		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		3.700.000,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		30,16%	

Si tratta, ovviamente, con riferimento alle entrate correnti, di quantificazioni prospettiche generate con prudenza ma con un carattere di natura previsionale, rispetto al mantenimento delle quali l'amministrazione comunale deve annualmente impegnarsi. Ad incidere, notevolmente, sulla consistenza delle stesse vi sono le entrate derivanti dall'accertamento delle violazioni al codice della strada, le quali nel primo anno di entrata in funzione dell'impianto hanno generato oltre 7 milioni di euro.

Le stesse entrate, nell'anno in corso, hanno registrato un calo tendenziale del 50%. Al fine di poter quantificare la quota cosiddetta consolidata delle entrate da autovelox si deve far riferimento ad un arco temporale almeno quinquennale.

Di seguito, dunque, si riporta un prospetto riepilogativo dei dati sopra riportati che evidenziano un percorso di rientro finalizzato a mantenere il rapporto percentuale, come indicato nell'art 6 del DM 17.03.2020, al di sotto del valore soglia più alto del 31%, sia per gli anni 2020-2021-2022, che per gli anni 2023-2024. Tale Piano di rientro è imposto dal D.M. 17 marzo 2020 agli Enti che, come il Comune di Pisticci, si collocano al di sopra del "Valore Soglia più Alto" del 31%.

VALORI SOGLIA derivanti dal rendiconto anno precedente		2020 (rendiconto 2019)	2021 (rendiconto 2020)	2022 (rendiconto 2021)	2023 (rendiconto 2022)	2024 (rendiconto 2023)	2025 (rendiconto 2024)
PTFP 2020-2022 di cui alla D.G.C. 12/2020	%	32,20	30,06	28,61	30,35	30,50	30,50
PTFP 2020-2022 di cui alle proposte di modifica	%	32,20	30,10	27,89	30,16	30,40	30,40

I dati relativi agli anni 2023, 2024 e 2025 sono stati determinati sulla base delle seguenti valutazioni:

- invarianza della dotazione organica effettiva;
- quantificazione prudenziale delle entrate correnti entro i valori degli anni 2020-2022.

Gli stessi valori percentuali, anni 2023/2025, devono costituire parametri da conseguire al fine di evitare l'applicazione, a partire dal 2025, del regime sanzionatorio che prevede l'applicazione di un turn over non superiore al 30%.

Alla luce delle considerazioni sviluppate nella presente relazione, al fine di realizzare e mantenere la necessaria convergenza verso un valore soglia, dato dal rapporto tra la spesa per il personale e le entrate correnti, inferiore al 31%, è necessario che rispetto a ciascun esercizio finanziario sopra evidenziato l'amministrazione comunale si impegni ad adottare, tra le altre, le seguenti azioni programmatiche:

Spesa per il personale

- riduzione della spesa per le assunzioni flessibili;
- ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato solo per la copertura del turn over e per le figure professionali infungibili.

Entrate correnti

- attivazione del secondo impianto di rilevazione della velocità, già autorizzato dalle competenti autorità, sulla strada statale 406 Sasentana;
- azioni di supporto ai competenti Uffici comunali al fine di potenziare la capacità di riscossione delle entrate correnti.

Con riferimento alle Entrate correnti, l'incremento delle stesse, per effetto dell'attività dell'attivazione di strumenti di rilevazione delle violazioni al Codice della Strada, costituisce la leva che più delle altre può incidere nel percorso di miglioramento e mantenimento della percentuale di cui al piano di rientro del Comune di Pisticci, al di sotto del valore soglia del 31%.

Pisticci, 16 settembre 2020

Il Dirigente
 Michele Santatore Bianco



Allegati:

- Proposta modifica del Piano dei fabbisogni di personale.

Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020 - 2022

(TETTO spesa del personale 2011 - 2013 - art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296 = EUR 4.523.205,22)

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 destinazione 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 Dis 8 maggio 2019) 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 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 (Ptp), nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale.

Il decreto-legge 34/2019, articolo 33 e in sua applicazione il DPCM 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 virtualità 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, in relazione al tetto consentito dalla legge, previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006 (media spesa 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 derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, che è 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:
 2020 = 100% spesa cessazioni anno 2019 + resti spesa cessazioni anni 2018-2017-2016-2015-2014 (capacità assunzionale quinquennio 2019-2015)
 2021 = 100% spesa cessazioni anno 2020 + resti spesa cessazioni anni 2019-2018-2017-2016-2015 (capacità assunzionale quinquennio 2020-2016)
 2022 = 100% spesa cessazioni anno 2021 + resti spesa cessazioni anni 2020-2019-2018-2017-2016 (capacità assunzionale quinquennio 2021-2017).

Riepilogo:

♦ **TETTO spesa del personale 2011 – 2013**(art. 1, comma 557, L. 27/12/2006, n. 296) pari ad euro **4.523.205,27**

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

1) Spesa del personale in servizio al 1° gennaio 2020 = euro **2.837.144,03 (+)**

2) Spesa derivante dalla **CAPACITÀ ASSUNZIONALE** consentita dalla normativa vigente (+) utilizzata, in coerenza con il presente piano dei fabbisogni, per assunzioni a tempo indeterminato in tutti i settori dell'amministrazione e con riferimento a tutti i profili professionali di cui l'Ente necessita:

♦ **Capacità assunzionale** data dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020: con **DL Dirigenziale N. 195 del 1 settembre 2020** è stato individuato il valore soglia percentuale applicabile al Comune di Pisticci, che appartiene alla fascia demografica F) e che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, risulta pari al **32,20%**, ossia superiore al valore soglia più alto, per fascia demografica, individuato dalla **Tabella 3 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020** (che per il Comune di Pisticci, in base al DM 17.03.2020 ed alla fascia demografica di appartenenza, è pari al 31%), con conseguente obbligo di dover adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia più alto, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento e pena, a decorrere dal 2025, l'obbligo di dover applicare un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento dello stesso;

♦ **capacità assunzionale** alla data del presente atto data dal **turn over:**

- al **31° dicembre 2020** (cessazioni personale anno 2019 e anno in corso), calcolata con **Dirigenziale N. 41 del 12 febbraio 2020** aggiornata in relazione alle assunzioni e dimissioni intervenute nel corso del corrente esercizio = euro **623.604,65**

pensionamenti di personale nel triennio 2020-2021-2022

N. 5 categoria "C"	Settore - Polizia Locale	Settore di vigilanza	anno 2020
N. 1 categoria "B3"	Settore I	Messa pulizia	anno 2020
N. 1 categoria "B"	Settore I	Esecutore annuo	anno 2020
N. 1 categoria "B"	Settore III	Esecutore tecnico	anno 2020
N. 1 categoria "B"	Settore IV	Necroforo	anno 2020
N. 1 categoria "B3"	Settore II	Collaboratore cont.	anno 2021

- **Previsione capacità assunzionale** al **1° gennaio 2021** derivante da cessazioni anno 2021 = euro **27.917,98**

All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento

Profilo professionale	Modalità di reclutamento a tempo INDETERMINATO	Numero unità		
		2020	2021	2022
Istruttore direttivo amministrativo categ. D	(aumento a 36 ore dipendente part-time già a 18 ore)	18 ore		
Istruttore amministrativo categ. C	(aumento a 36 ore dipendente part-time già a 24 ore)	12 ore		
Collaboratore amministrativo tempo pieno cat. B3protetto anni disabili	(cavità a selezione)	1**		
Esecutore amministrativo tempo parziale 18 ore 1 categ. B protetto disabili	(cavità a selezione)	1**		
Dirigente finanziario	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	1		
Istruttore contabile categ. C tempo parziale 24 ore	(mobilità ex art. 30) + aumento 12 ore del 31.12.2020)	1**		
Istruttore contabile categ. C tempo parziale 12 ore	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	1**		
Dirigente tecnico Settore III	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	1		
Istruttore direttivo tecnico categ. D tempo pieno	concorso pubblico*		1*	
Istruttore tecnico categ. C tempo pieno	(utilizzo graduatorie e/o concorso)	1		
Istruttore direttivo di vigilanza categ. D	(utilizzo graduatorie e/o concorso)		1***	
Istruttore di vigilanza tempo pieno categ. C	(scorrevimento graduatoria)	2		
Istruttore direttivo psicologo categ. D tempo pieno	(stabilizzazione ex art. 20 c. 1 D.lgs. 75/2017)	1		
Istruttore direttivo assistente sociale categ. D tempo pieno	(stabilizzazione ex art. 20 c. 1 D.lgs. 75/2017)	1		
totale profili da assumere nel TRIENNIO		11	2	0

* procedura concorsuale già espletata

** procedura in corso

*** solo in caso di cessazione nel medesimo profilo e categoria

**** dimissioni volontarie (salvo periodo di prova) N.1 unità categ. D - 36 ore

All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Costoassunzioni su base annua

Assunzioni anno 2020 / Aumento ore						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	Capacità assunzionale utilizzata
Dirigente	36	Finanziario	€ 58.547,53	1	€ 58.547,53	Cessazioni anno 2019
Dirigente	36	Tecnico Settore III	€ 58.547,53	1	€ 58.547,53	Cessazioni anno 2019
D	36	Istruttore Direttivo Assistente sociale	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2019
D	36	Istruttore Direttivo Psicologo	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2019
D	18+18	Istruttore amministrativo - aumento ore del 31.12.2020	€ 32.416,29	Aumento ore	€ 16.208,15	Cessazioni anno 2019
C	24+12	Istruttore amministrativo - aumento ore del 31.12.2020	€ 29.792,87	Assunzione ore	€ 9.930,95	Cessazioni anno 2019
C	24+12	Istruttore contabile - aumento ore del 31.12.2020	€ 29.792,87	1	€ 29.792,87	Cessazioni anno 2019
C	12	Istruttore contabile	€ 29.792,87	1	€ 9.930,96	Cessazioni anno 2019
C	36	Istruttore tecnico	€ 29.792,87	1	€ 29.792,87	Cessazioni anno 2019
C	36	Istruttore di vigilanza	€ 29.792,87	2	€ 59.585,74	Cessazioni anno 2019
B3	36	Collaboratore amministrativo	€ 27.903,64	1	€ 27.903,64	Cessazioni anno 2019/2020
B	36	Esecutore tecnico	€ 26.409,98	1	€ 26.409,98	Cessazioni anno 2020
		totali	€ 415.550,73	11	€ 391.482,80	
B3	36	Collaboratore amministrativo	€ 27.903,64	1	€ 27.903,64	Quota d'obbligo in deroga al tetto
B	18	Esecutore amministrativo	€ 26.409,98	1	€ 13.204,99	Quota d'obbligo in deroga al tetto
		totali	€ 54.313,62	2	€ 41.108,63	
Assunzioni anno 2021						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	Capacità assunzionale utilizzata
D	36	Istruttore Direttivo di vigilanza	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2020
D	36	Istruttore Direttivo tecnico	€ 32.416,29	1	€ 32.416,29	Cessazioni anno 2020
		totali	€ 64.832,58	2	€ 64.832,58	
Assunzioni anno 2022						
Categoria	ore	Profilo professionale	Retribuzione annua	Unità	Spesa annua	Capacità assunzionale utilizzata
						Cessazioni anno
						Cessazioni anno

Programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 - Assunzioni flessibili

Assunzioni flessibili							€ 317.934,29
L'art. 23 del Dlgs 83/2015 (cd jobs act), dispone che il tasso massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore.							
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2009							
N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo	
6	18	C	Istruttore di vigilanza	contratto a tempo determinato (4 mesi stagionali)	Polizia Locale	€ 29.792,87	
1	36	D3	Psicologo	contratto a tempo determinato fino al 28/09/2020 (50% a carico del fondo sociale)	Servizi sociali	€ 18.502,85	
1	36	D	Assistente sociale	contratto a tempo determinato fino al 28/09/2020 (50% a carico del fondo sociale)	Servizi sociali	€ 16.208,15	
3	18	B	Impiegato	art. 90 D.Lgs. n. 267/2000	Staff del Sindaco	€ 39.614,97	
1	36	B	Esecutore tecnico	Somministrazione lavoro	Settore IV	€ 8.000,00	
1	30	C	Istruttore tecnico	contratto a tempo determinato	Settore III	€ 24.027,39	
20			LSU - quota 30% + ANP Comune			€ 82.273,50	
11			disabili progetto 30% quota Comune (fino al 31/12/2020)			€ 35.185,72	
3	36		figure professionali per Progetti (PUC) - Reddito di Cittadinanza (RdC) - Progetti Povertà		Utilizzo graduatorie e/o incarichi P.Ava	Fondi trasferiti (FON ecc.)	
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2020							€ 250.215,69
N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo	
6	18	C	Istruttore di vigilanza	contratto a tempo determinato (4 mesi stagionali)	Polizia Locale	€ 29.792,87	
3	18	B	Impiegato	art. 90 D.Lgs. n. 267/2000	Staff del Sindaco	€ 13.204,99	
1	6	C	Istruttore contabile	Utilizzo ex art. 92, co. 1 d.Lgs. 167/2000	Settore II	€ 1.655,16	
1	30	C	Istruttore tecnico	contratto a tempo determinato	Settore III	€ 8.275,80	
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2021							€ 53.014,95
N.	ore	Cat.	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Tipologia servizi	Costo annuo	
/	/	/	/	/	/	/	
TOTALE spesa lavoro FLESSIBILE - anno 2022							euro 0



CITTÀ DI PISTICCI

(Provincia di Matera)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Oggetto: DGC n. 12 del 25.02.2020 ad oggetto *Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 2020 – 2022 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima: Aggiornamento e adeguamento al DM 17.03.2020*. Modifica al Dup 2020-2022.

IL DIRIGENTE DEI SERVIZI FINANZIARI

Vista la proposta deliberativa di cui all'oggetto;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Ai sensi dell'art. 49 e 153 del D. Lgs. n. 267/2000 *in ordine alla regolarità tecnica e contabile.*

Dalla sede municipale

17/09/2020

IL DIRIGENTE DEI SERVIZI FINANZIARI

Dr. Michele Salvatore Bianco



COMUNE DI PISTICCI

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Parere sulla proposta di modifica del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2020/2022

Oggetto: Parere sulla proposta di modifica del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022

In data 17/09/2020 il Collegio dei Revisori del Comune di Pisticci, nominato con deliberazione di C.C. n. 16 del 23 maggio 2019, nelle persone di:

- Paolino Alberto – presidente
- Accettura Antonio – componente
- Colucci Rosa - componente

Si è riunito al fine di esprimere il proprio parere sulla proposta in oggetto.

PREMESSO CHE:

- In data 25/08/2020, prot. 20228 è stata presentata dal sindaco proposta di modifica del Piano Triennale del fabbisogno di Personale , in seguito denominato P.T.F.P.. Proposta integrata e modificata con nota del 16/09/2020., prot. 22067;
- In pari data è stato richiesto dal dirigente dell'ufficio finanziario, prot. 20228, il parere di questo organo sulla proposta di cui sopra. Parere integrato e protocollato al n. 22077 del 17.09.2020;
- In data 03/09/2020, prot. 20959, è stata trasmessa la relazione dell'Ufficio e la relativa documentazione relativa alla proposta in oggetto;
- Che l'art. 239 TUEL disciplina le funzioni dell'organo di revisione;
- Che la lettera b) comma. 1 dell'art. 239 TUEL indica i pareri obbligatori che l'organo di revisione deve formulare su proposte di deliberazione relative ad atti fondamentali di gestione;
- Che i pareri rientrano nella funzione di collaborazione con l'Ente, che è tenuto ad adottare i provvedimenti conseguenti o a motivare adeguatamente la mancata adozione di quanto proposto dall'organo di revisione..

VISTO

- Il D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 ed in particolare gli artt. 6 e 6ter;
- Il D. Lgs 27/10/2009 n. 150;
- Il D. Lgs 25/05/2017 n. 74;
- Il D. Lgs 25/05/2017 n. 75;
- Il D. L. 06/07/2012 n. 95 come convertito dalla L. 07/12/2012;
- Il D.M. 17/03/2020 e la relativa circolare attuativa del Ministero per la Pubblica amministrazione;
- Le linee di indirizzo per la predisposizione dei P.T.F.P pubblicate nella G.U.-Serie Generale n. 173 del 27/07/2018.

ESAMINATE

- La richiesta di variazione proposta dal Sindaco così come modificata ed integrata;
- la nota del 27 u.s. del Segretario Generale sulla proposta;
- la relazione dell'Ufficio Finanziario del 3 c.m. così come modificata ed integrata.

PRESO ATTO

Che dalla relazione dell'Ufficio finanziario si rileva che:

- sulla base delle disposizione del D.M. 17/03/2020 il comune di Pisticci rientra nella fascia f) di cui all'art. 3 del D.M., valori soglia del 27% per la fascia più bassa e 31% fascia più alta, con un rapporto SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI del 32,20%. Pertanto, rientrando oltre la fascia più alta, si applica per il Comune di Pisticci l'art. 6 del D.M., che dispone l'adozione di un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto fino al conseguimento, nell'anno 2025, del valore al di sotto del 31%..

COMUNE DI PISTICCI

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Parere sulla proposta di modifica del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2020/2022

-In base ai dati del preconsuntivo al 31/08/2020, che tengono conto sia dell'andamento delle entrate correnti sia della rideterminazione del FCDE, il rapporto di cui sopra scende al 30,06% a fine anno, dando piena attuazione nel 2020 al P.T.F.P. attualmente vigente.

-Applicando il P.T.F.P. così come nella proposta di variazione, che viene allegato alla relazione, il rapporto rimarrebbe sostanzialmente immutato al 30,10%.

Pertanto il collegio prende atto della sostenibilità finanziaria della proposta.

RILEVATO

Che il P.T.F.P si sviluppa, giusta art. 6 D.Lgs 165/2001, in prospettiva triennale e deve essere adottato, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

Che le linee di indirizzo del ministero Pubblica Amministrazione richiedono, in caso di variazioni in corso di anno del P.T.F.P la evidenziazione delle situazioni nuove ed adeguate motivazioni.

Tutto ciò quanto sopra esposto,

Lo scrivente collegio prende atto della attendibilità contabile della proposta. Al fine di poter esprimere un motivato giudizio anche di congruità e coerenza, così come richiesto dall'art. 239. comma bis, del TUEL, prende atto che dalla documentazione prodotta a supporto della richiesta, così come modificata ed integrata, sono evidenziate le situazioni nuove nonché le motivazioni alla base della richiesta di modifica del P.T.F.P.. Pertanto il collegio esprime

PARERE FAVOREVOLE

Alla modifica del P.T.F.P. così come nella proposta e successiva variazione ed integrazione.

Il Collegio dei Revisori:

Paolino Alberto – presidente

Accettura Antonio – componente

Colucci Rosa - componente



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

IL SINDACO
F.to Avv. Viviana VERRI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE N. ____/18 SETTEMBRE 2020

Il sottoscritto Segretario Generale CERTIFICA che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune il 18 SETTEMBRE 2020 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267 e della vigente normativa in materia di pubblicazione degli atti

Dalla Residenza Municipale, li 18 SETTEMBRE 2020

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.

Pisticci 18 SETTEMBRE 2020

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Clementina Gerardi

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

Dalla Residenza Municipale, li 18 SETTEMBRE 2020

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Clementina Gerardi

