



# CITTÀ DI PISTICCI

(Provincia di Matera)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

VERBALE N. 24 DEL 25-03-2021

**OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di PISTICCI per il triennio 20212023 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima. Approvazione**

ASSESSORE PROPONENTE :

L'anno **duemilaventuno** il giorno **venticinque** del mese di **marzo** alle ore **13:00** con prosecuzione, nella Residenza Municipale

### LA GIUNTA COMUNALE

Previa convocazione si è riunita sotto la presidenza del SINDACO Avv. Verri Viviana e nelle persone dei seguenti assessori Sigg.ri:

<b>Avv. Verri Viviana</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>Ricchiuti Maria Grazia</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>AMBROSINI Filippo Anio</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>RADESCA Francesco</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>LETTINI Rocco Giuseppe</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>D'Onofrio Nicola</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

**PREMESSO** che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri:

#### IL DIRIGENTE DEL SETTORE

Parere in ordine alla sola regolarità tecnica ai sensi dell'art.49, nonché art. 147/bis del D. Lgs. 18.08.2000 N° 267 e ss.mm.ii.  
Favorevole

Pisticci, li 23-03-2021

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE**

*Dott. Bianco Michele Salvatore\**

*\*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO**

Parere in ordine alla sola regolarità contabile ai sensi dell'art.49, nonché art. 147/bis del D. Lgs. 18.08.2000 N° 267 e ss.mm.ii.

**Favorevole**

Pisticci, li 23-03-2021

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO**

*Dott. Bianco Michele Salvatore\**

*\*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*

E con la partecipazione del SEGRETARIO COMUNALE Acquaviva Giovanna Antonia incaricato della redazione del verbale

**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;

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

- Vista** la legge 4 marzo 2009, n. 15, *“Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni”*;
- Visto** il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15”*;
- Premesso** **che** l’art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- che** l’articolo 91 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) stabilisce che, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, *“gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- che** a norma dell’art. 1, comma 102, L. 30.12.2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, e all’articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell’elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- che** ai sensi dell’art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 n. 448 (L. Finanziaria per l’anno 2002), a decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i. 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;**

**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 prevede per i comuni intermedi l'obbligo di non peggiorare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti (ordinariamente solo turn over) e per quelli non virtuosi l'obbligo di non peggiorare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;

**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 (per gli enti virtuosi ai sensi del D.M. 17 marzo 2020), 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;

#### **Rilevato**

**che** l'art. 1 C. 69 e 70 **della legge 30 dicembre 2020, n. 178** dispone:

Comma 69 *“Per l'anno 2021, al fine di consentire ai comuni di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, come da ultimo modificato dal comma 66 del presente articolo, è autorizzata l'assunzione, a tempo*

determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, che i predetti comuni possono utilizzare anche in forma associata, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Comma 70 "Agli oneri derivanti dalle assunzioni di cui al comma 69 i comuni provvedono nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, nonché di quelle assegnate a ciascun comune mediante riparto, da effettuare con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in misura proporzionale sulla base delle motivate richieste dei comuni, da presentare al Ministero dello sviluppo economico entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, di un apposito fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico, con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021";

## **Rilevato**

**che l'art. 1 C. 797 e 799 della legge 30 dicembre 2020, n. 178** dispone:

"Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra **assistenti sociali** impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, è attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:

a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;

b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000"

"Il contributo di cui al comma 797 è attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, di cui all'articolo 1, comma 386, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. In sede di decreto annuale di riparto del Fondo è riservata a tale fine una quota massima di 180 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021. Le somme necessarie all'attribuzione dei contributi previsti per l'anno corrente, di seguito denominate «somme prenotate», e quelle destinate alla liquidazione dei contributi relativi all'anno precedente, di seguito denominate «somme liquidabili», sono determinate, sulla base dei prospetti di cui al comma 798, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro il 30 giugno di ciascun anno. Le somme prenotate sono considerate indisponibili per l'anno corrente e per tutti i successivi in sede di riparto del Fondo. Eventuali somme prenotate in un anno e non considerate liquidabili nell'anno successivo rientrano nella disponibilità del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale e sono ripartite in sede di riparto annuale del Fondo. Qualora, a seguito delle richieste da parte degli ambiti territoriali, le somme prenotate risultino eccedenti rispetto alla quota massima stabilita ai sensi del secondo periodo, si procede comunque all'attribuzione delle somme relative ai contributi già riconosciuti negli anni precedenti e ancora dovuti e alla riduzione proporzionale dei contributi di nuova attribuzione in relazione alla capienza della quota

*disponibile. I contributi di cui al comma 797 non spettano in caso di mancata o tardiva trasmissione delle informazioni previste dal comma 798”*

**Rilevato** **che** l'art. 1 C. 993 della legge 30 dicembre 2020, n. 178 dispone:  
*“Per l'anno 2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della **polizia locale** dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122*

**Considerato** **che** l'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004 dispone «in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, **sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione**, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente»;

**che** il nuovo sistema di computo degli spazi per le assunzioni definito dall'articolo 33 del dl 34/2019, convertito in legge 58/2019, e attuato dal D.M. 17 marzo 2020, di fatto rende l'istituto della mobilità, di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, non più neutrale da un punto di vista finanziario e quindi comporta la necessità di coprire le mobilità in uscita con mobilità in entrata;

**Considerato** **che** l'art. 7 del D.P.C.M. n. 325 del 5 agosto 1988, sancisce: *“E’ consentita in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche di cui all'art. 3, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione”*;

**che** tale norma, quindi, prevede la possibilità, purché esista l'accordo delle amministrazioni di appartenenza ed entrambi i dipendenti posseggano un corrispondente profilo professionale, ovvero svolgano le medesime mansioni, di attivare la procedura di mobilità per interscambio;

**che** l'art. 6 del D.lgs 165/2001, prevede che *“Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale”*;

**che** tale tipologia di mobilità, così come previsto dall'art. 7 del D.P.C.M. 5 agosto 1988, n. 325, può essere consentita, purché venga rispettato il principio della neutralità finanziaria, situazione che si verifica solo se la stessa va ad interessare due dipendenti appartenenti a “profili professionali corrispondenti”;

**che** la giurisprudenza in materia di mobilità nel corso del tempo ha concordemente affermato alcuni principi e unitamente alla normativa, nel caso d'interscambio rilevano i seguenti punti:

- l'ente deve osservare i vincoli di spesa del personale imposti dalla normativa vigente;
- la mobilità deve avvenire tra enti soggetti entrambi ai medesimi vincoli assunzionali;
- l'interscambio deve avvenire tra dipendenti appartenenti alla stessa qualifica



funzionale;

- l'interscambio deve avvenire entro un periodo di tempo congruo (contestualità) che consenta agli enti di non abbattere le spese di personale (derivanti dalla cessione del contratto del dipendente transitato in mobilità ad altro ente) qualora l'assunzione del dipendente in entrata slitti dal punto di vista temporale rischiando di traslarsi all'esercizio successivo;
- il personale soggetto ad interscambio non deve essere stato dichiarato in eccedenza o sovrannumero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs 165/2001 e dell'art. 2 commi 11, 12 e 13 del D.L. 95/2012;
- l'interscambio deve assicurare ad entrambe le amministrazioni interessate una necessaria neutralità finanziaria.

**Considerato** che l'art. 57 comma 3-septies del D.L. n. 104 del 14 agosto 2020, convertito nella legge n. 126 del 13 ottobre 2020 dispone che "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle **assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente"**;

**Atteso** che 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);

**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;

**Atteso** **il comma 557-bis della legge n. 296/2006 considera 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;**

**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 (lavoro flessibile);
- Dato atto** **che**, per effetto della legge 26 febbraio 2021 n. 21 di conversione del decreto Milleproroghe (D.L. n. 183/2020), nell'ambito delle procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato della pubblica amministrazione, viene prorogato dal 31 dicembre 2020 al 31 dicembre 2021 il termine entro il quale può essere maturato il requisito minimo dei tre anni di contratto (anche non continuativi, negli ultimi otto anni) presso l'amministrazione che procede all'assunzione diretta o che bandisce procedure concorsuali riservate;
- Dato atto** **che** con determinazione del Dirigente dei Servizi Finanziari **n. 38 del 17 marzo 2021** è stata individuata la capacità assunzionale, in relazione al valore soglia determinato per il Comune di Pisticci e riferito ai dati di rendiconto 2019, ai fini delle nuove assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'anno 2021, 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%);
- Vista** la deliberazione con la quale è stata approvata la Rilevazione annuale del personale in soprannumero e di quello in eccedenza per l'anno 2021, effettuata ai sensi dell'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, cd legge di stabilità 2012;
- che** da tale rilevazione è emerso che nel corso dell'anno 2021 nel Comune di Pisticci:
- non sono presenti dipendenti in soprannumero
  - non sono presenti dipendenti in eccedenza;
  - non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.
- Verificato** oltre che l'assenza di situazioni di soprannumero ed eccedenza di personale, un valore soglia da dati di pre-consuntivo 2020, pari al 27,19%;
- Rilevato,** pertanto, **che** il Comune di Pisticci, sulla base dei dati di consuntivo 2019, ultimo approvato, 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**, conseguentemente, il Comune di Pisticci **può assumere nell'anno 2021** 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;

**Considerato** pertanto che il Comune di Pisticci è tenuto a programmare ed attuare ogni utile azione al fine di realizzare un graduale piano di incremento delle entrate correnti e/o riduzione della spesa 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 sopra richiamate e fino al conseguimento, nell'anno 2025, del valore soglia massimo del 31%;

**Rilevato** **che**, sulla base delle stime previste per il triennio 2021-2023 e ai dati di preconsuntivo 2020, 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 della presente approvazione del Piano dei fabbisogni del personale 2021-2023;

**Valutato** che 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:

- 2021 (pre-consuntivo 2020) : 27,19% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)
- 2022 (previsione 2021): 23,95% (valore inferiore al limite dell'art. 4, tabella 1)
- 2023 (previsione 2022): 25,57% (valore inferiore al limite dell'art. 4, tabella 1)
- 2024 (previsione 2023): 26,40% (valore inferiore al limite dell'art. 4, tabella 1)

**Dato atto** **che** è, inoltre, possibile dare esecuzione alla richiesta di mobilità per interscambio, pervenuta da dipendente Istruttore Amministrativo categoria C di questa Ente e contestuale istanza da parte di altro lavoratore di analoga Amministrazione comunale;

**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;

**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 euro **317.934,29**, compresi oneri a carico ente;

**Richiamati** l'art. 23 del Dlgs. N. 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. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018, 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);

**Considerato** **che** l'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane;

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

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

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

**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, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

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

- 1) **rispetto delle norme in materia di pareggio di bilancio** (fino all'anno 2018) ovvero, **a decorrere dall'anno 2019**, rispetto e mantenimento dell'**equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo**;
- 2) **rispetto del tetto alla spesa del personale** (rappresentato per gli enti soggetti al patto dalla media del triennio 2011-2013) nell'anno precedente, nonché nel corso dell'anno di competenza;
- 3) **approvazione nei termini del bilancio di previsione**, del **rendiconto** e del **bilancio consolidato** (articolo 9, comma 1-quinquies Dl 113/2016) e trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (**Bdap**) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 4) essere **in regola** con gli obblighi di **gestione e certificazione telematica dei crediti** attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del Dl 185/2008);
- 5) avere **specificà capacità assunzionale**, nella misura prevista dalla legge, 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;
- Considerato** **che**, 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 redigere il programma delle assunzioni per il triennio 2021-2022-2023;
- che** in particolare, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa, reclutamento e vincoli all'assunzione del personale, **con riferimento al triennio 2021-2023** risulta possibile approvare 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;
- Visto** il parere dell'**organo di revisione** reso nella seduta del 18 marzo 2021
- 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. xxx del x marzo 2021).

**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 determinato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, anno 2019, nel 32,20%:

- 2021 (pre-consuntivo 2020) : 27,19% (valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3)

- 2022 (previsione 2021): 23,95% (valore inferiore al limite dell'art. 4, tabella 1)
- 2023 (previsione 2022): 25,57% (valore inferiore al limite dell'art. 4, tabella 1)
- 2024 (previsione 2023): 26,40% (valore inferiore al limite dell'art. 4, tabella 1)

**4-DI APPROVARE** la **Dotazione Organica** del **Comune di Pisticci** redatta in termini si ***spesa potenziale massima*** unita **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)** per il **triennio 2021 - 2023**, come da **Allegato N.1**, unito alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale.

**5-DI APPROVARE** conseguentemente il **Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)** per il **triennio 2021 - 2023**, in conformità al DM 17.03.2020:

- **Allegato N.1:**
  - *Premessa*
  - *All.1a)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 - Dotazione organica in termini di Spesa Potenziale Massima*
  - *All.1b)- Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 - Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento*
  - *All.1c)-Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 - Costo assunzioni a carico del bilancio comunale*
- **Allegato N.2**
  - *Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 - Assunzioni flessibili*
- **Allegato N.3**
  - *Valori soglia*

**6-DI DARE ATTO** che

- il Piano triennale 2021-2023 dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di Pisticci, come approvato con la presente deliberazione, non modifica la declaratoria dei profili professionali già esistenti presso questo civico Ente;
- la spesa derivante dall'attuazione del Piano triennale 2021-2023 dei fabbisogni di personale (PTFP), 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 2021-2023 dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di Pisticci, 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;

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

1. le assunzioni previste nel piano occupazionale 2021-2023, di cui all'unito 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 2021-2023, di cui all'unito Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP):
  - siano previamente attivate attraverso lo scorrimento di graduatorie ancora vigenti, proprie (se esistenti) o di altri Enti, laddove nelle tabelle unite alla presente deliberazione sia specificamente indicato il ricorso a tale mezzo di assunzione;
  - solo in seguito ad eventuale esito infruttuoso delle stesse, attraverso specifica indizione di concorso pubblico;
3. viene autorizzata la mobilità per interscambio di N. 1 unità di personale con profilo di Istruttore amministrativo categoria C, assunta con determinazione del Dirigente del Settore II n. 139 del 26 giugno 2020, con n.1 unità di personale con identico profilo, in carico ad altro Ente, come da istanza dei lavoratori interessati registrata al n. 362/2021 del protocollo comunale;
4. L'assunzione a tempo determinato di un istruttore tecnico verrà effettuata ai sensi dell'art. 1 commi 69 e 70 della Legge n.178/2020 nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, previa assegnazione al Comune di Pisticci delle risorse, che avverrà mediante riparto, a valere sul fondo appositamente costituito nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico (assunzione eterofinanziata);
5. Le assunzioni di n. 2 assistenti sociali verranno effettuate ai sensi dell'art. 1 c. 797 - 799 della Legge n.178/2020(assunzioni eterofinanziate);

**8-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.

**che** le assunzioni eterofinanziate effettuate dopo la metà del mese di ottobre ex articolo 57 comma 3 septies della legge 126/2020 di conversione del dl n. 104/2020, vanno dal 2021 in deroga alla spesa del personale ed i relativi trasferimenti in deroga alle entrate correnti di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020;

**9-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 provveduto alle assunzioni dovute assunzioni;

**10-DI AUTORIZZARE**, altresì, per il triennio 2021/2023, le assunzioni flessibili e a tempo determinato programmate, necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D. L. 78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, autorizzando, altresì, previa modifica del presente atto, le assunzioni flessibili e a tempo determinato che si dovessero rendere analogamente necessarie nel corso del triennio anche ed in ragione delle disposizioni di cui alla legge n. 178/2020;

**11-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.).

**12-DI DEMANDARE** al Segretario Generale ed al Dirigente del Servizio Finanziario-Personale gli adempimenti di rispettiva competenza, necessari all'attuazione del presente provvedimento.

**13-DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, **entro trenta (30) giorni dalla sua adozione**, tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) e con file in formato pdf (Circ. RGS n. 18/2018), tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

**14-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..

**15-DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione:

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

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

Letto, approvato e sottoscritto

**IL SINDACO**

*Avv. Verri Viviana*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*Acquaviva Giovanna Antonia*

---



## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art.124, D.Lgs. 267/2000)

N° 570 d'ordine

- E' stata affissa all'Albo pretorio Comunale il giorno 25-03-2021 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.124, D.Lgs. 267/2000);

Pisticci, li 25-03-21

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*Acquaviva Giovanna Antonia*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*Acquaviva Giovanna Antonia*

---

Il sottoscritto visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione :

- E' divenuta esecutiva il giorno **25-03-21**  
Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 , comma 4, del D.Lgs. n.267/2000)

E' copia conforme all'originale, da servire per uso amministrativo.

Li, 25-03-2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*Acquaviva Giovanna Antonia*