



COMUNE DI BUTERA

PROVINCIA DI CALTANISSETTA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(Art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2024 – 2026

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa	pag. 3
Contenuti	pag. 3
Durata	pag. 4

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa	pag. 4
Suddivisione in settori/servizi/uffici	pag. 5
Incarichi di direzione di area	pag. 5

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

pag. 6

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

pag. 6

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

pag. 8

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

pag. 11

Premessa	pag. 11
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 11
Facoltà assunzionali	pag. 11
Assunzioni obbligatorie	pag. 11
Programma delle assunzioni	pag. 12
Programma delle cessazioni	pag. 15
Programma della formazione	pag. 15

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

pag. 16

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

L'art. 1 del D.P.R. 81/2022, pubblicato in G.U. n. 151 del 2022, individua tra i documenti assorbiti nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale. Questo, infatti, viene implementato nella sotto-sezione 3.3. della Sezione 3 del PIAO- "Organizzazione e Capitale Umano".

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane,

per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;

e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2024 - 2026.

Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Come previsto dalla delibera di Giunta comunale n. 29 del 03 marzo 2020 di approvazione del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di BUTERA persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Butera si può articolare in Settori, Servizi, Uffici e Unità di progetto; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Settori e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

2. SUDDIVISIONE IN SETTORI/SERVIZI/UFFICI

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di BUTERA sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici.

SETTORI	SERVIZI
1° settore	Affari Generali, Politiche Sociali, Pubblica Istruzione, Cultura, Servizi Demografici
2° settore	Finanze e Tributi, Risorse Umane, Informatizzazione Ente e Web, Transizione al Digitale e Affari Legali
3° settore	Attività produttive ed economiche, Ambiente ed Edilizia abitativa.
4° settore	Polizia Municipale, Sorveglianza e Controllo del Territorio, Protezione Civile
5° settore	Opere pubbliche, Programmazione, Pianificazione, Urbanistica e Patrimonio

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte vengono nominati Responsabili apicali di area a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle tre aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice dell'Area EQ1 vi è la dott.ssa Giuseppina Carnazzo;
- al vertice dell'Area EQ2 vi è il dott. Rocco Faluci;
- al vertice dell'Area EQ3 vi è l'arch. Flavia Miraglia;
- al vertice dell'Area EQ4 vi è il dott. Carlo Scebba.
- al vertice dell'Area EQ5 vi è l'ing. Giuseppe Giovanni Sbriziola.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o

instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari Settori.

Vista la nota della Segretaria comunale del 08/03/2023 prot. 3440 avente ad oggetto "ricognizione del personale e relativa attestazione di eccedenze ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001.

Vista la nota di riscontro del Responsabile PO2 del 27/02/2024 di prot. 3088;

Vista la nota di riscontro del Responsabile PO1 del 27/02/2024 di prot. 3101;

Vista la nota di riscontro del Responsabile PO3 del 27/02/2024 di prot. 3138;

Vista la nota di riscontro del Responsabile PO4 del 09/04/2024 di prot. 5420.

Vista la nota di riscontro del Responsabile PO5 del 09/04/2024 di prot. 5482;

Vista la Delibera di Giunta Municipale n. 48 del 10/04/2024 di ricognizione delle eccedenze di personale anno 2024;

Viste le note sopra richiamate relative alla rilevazione di eccedenze, si può rappresentare che per il personale **attualmente** in servizio anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in soprannumero o eccedenza.**

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2024/2025/2026, è pari a **Euro 2.058.071,00** compresi gli aumenti contrattuali (media triennio 2011-2013 pari a **Euro 2.649.348,17**).

ELENCO PERSONALE			
DOTAZIONE ORGANICA 2024			
N.	Nome e Cognome	Qualifica - profilo professionale	Spesa Annuale
1	Faluci Rocco	Funzionario amministrativo-Contabile	34.964,00
2	Carnazzo Giuseppa	Assistente Sociale	34.964,00
3	Tinnirello Annibale	Funzionario tecnico	34.964,00
4	Miraglia Flavia	Funzionario tecnico	34.964,00
5	Scebba Carlo	Ufficiale direttivo di Polizia Locale	34.964,00
6	Vacante	Funzionario Tecnico Informatico	34.964,00
7	Vacante	Funzionario Amministrativo/legale	34.964,00
8	Vacante	Funzionario Tecnico/Architetto	34.964,00
9	Vacante	Funzionario Tecnico	34.964,00
10	Alfieri Concetta	Istruttore amministrativo	31.042,00

11	Zaffonte Albina	Istruttore amministrativo	31.042,00
12	Di Vita Rocco	Istruttore Amministrativo - Contabile	31.042,00
13	Calaciura Salvatore	Istruttore Amministrativo	31.042,00
14	Marino Crocifissa	Istruttore Amministrativo	31.042,00
15	Di Vita Rocco	Agente di Polizia Locale	31.042,00
16	Barresi Guido	Agente di Polizia Locale	31.042,00
17	Buttiglieri Maurizio	Agente di Polizia Locale	31.042,00
18	Donzella Rocco	Istruttore amministrativo	31.042,00
19	Donzella Rocco Elio	Istruttore amministrativo	31.042,00
20	Brancato Rosaria	Istruttore amministrativo	31.042,00
21	Provinzano Concetta	Istruttore amministrativo	31.042,00
22	Zaffonte Concetta	Istruttore amministrativo	31.042,00
23	Riggio Daniela	Istruttore amministrativo	31.042,00
24	Riggio Patrizia	Istruttore amministrativo	31.042,00
25	Trovato Carmela	Istruttore amministrativo	31.042,00
26	Spiteri Bruno	Istruttore amministrativo	31.042,00
27	Spiteri Gaetano	Istruttore amministrativo	31.042,00
28	Guarnaccia Gaetano	Istruttore amministrativo	31.042,00
29	Giarrizzo Luigi	Istruttore amministrativo	31.042,00
30	Castiglione Rosalba	Istruttore amministrativo	31.042,00
31	Murando Fabrizia	Istruttore amministrativo	31.042,00
32	Navarra Filippo	Istruttore amministrativo	31.042,00
33	Federico Carmelo	Istruttore Tecnico Geometra	31.042,00
34	Sbirziola Giuseppe	Istruttore Tecnico Geometra	31.042,00
35	Pettineo Rocco	Istruttore amministrativo	31.042,00
36	Sbirziola Gaetana	Istruttore amministrativo	31.042,00
37	VACANTE	Agente di Polizia Locale	31.042,00
38	VACANTE	Agente di Polizia Locale	31.042,00
39	VACANTE	Agente di Polizia Locale	31.042,00
40	Puci Luigi	Operatore tecnico esperto	28.618,00
41	Petrolio Rocco	Operatore tecnico esperto	28.618,00
42	Ficichia Giuseppe	Operatore tecnico esperto	28.618,00
43	Sferrazza Emanuele	Operatore tecnico esperto	28.618,00
44	Navarra Diego	Operatore tecnico esperto	28.618,00
45	Pisano Letizia	Operatore amministrativo esperto	28.618,00
46	Guzzardella Gemma	Operatore amministrativo esperto	28.618,00
47	Andaloro Grazia	Operatore amministrativo esperto	28.618,00
48	Ristagno Concetta	Operatore amministrativo esperto	28.618,00
49	Murando Carmela	Operatore amministrativo esperto	28.618,00
50	La Bella Rosaria	Operatore amministrativo esperto	28.618,00

51	Federico Patrizia	Operatore amministrativo esperto	28.618,00
52	Sibione Giuseppa	Operatore amministrativo esperto	28.618,00
53	Cannizzaro Gaetano	Operatore amministrativo esperto	28.618,00
54	Tallarita Adriana	Operatore amministrativo esperto	28.618,00
55	Lombardo Giuseppa	Operatore amministrativo esperto	28.618,00
56	Caltavituuro Paolo	Operatore amministrativo esperto	28.618,00
57	VACANTE	Operatore tecnico esperto	28.618,00
58	Di Tavi Maria Rosa	Operatore tecnico esperto	28.618,00
59	Lagona Rocco	Operatore tecnico esperto	28.618,00
60	Gianni Francesco	Operatore tecnico esperto	28.618,00
61	Di Martino Sebastiano	Operatore tecnico esperto	28.618,00
62	Zappietro Paolo	Operatore tecnico	26.077,00
63	Di Martino Rosario	Operatore di supporto	26.077,00
64	Accardi Vincenzo	Operatore tecnico	26.077,00
65	Chiolo Rocco	Operatore tecnico	26.077,00
66	Giuliana Vincenzo	Operatore tecnico	26.077,00
67	Ferlante Giovanni	Operatore tecnico	26.077,00
68	Vassallo Mario	Operatore tecnico	26.077,00

Totale in dotazione organica n. 68 posti di cui occupati n. 60 e vacanti n. 8.

Il personale a tempo determinato è costituito da: 1 funzionario PNRR assegnato a questo Ente al di fuori della capacità assunzionale dell'Ente e del piano triennale del fabbisogno del personale.

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: "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 superiore. 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."

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di Butera, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti (*dati di pre-consuntivo definitivo 2023 e non ultimo rendiconto approvato 2022*):

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; Tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	BUTERA
POPOLAZIONE (al 31/12/2023)	4.265
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,2%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,2%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi *al pre-consuntivo definitivo 2023 in corso di approvazione*, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **37,06%**, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti
- art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI	DEFINIZIONI	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023	2.065.692,23	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	B1 6.058.459,77	B = 6.080.438,17 (B1+B2+B3)/3	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	B2 6.410.062,85		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	B3 5.772.791,89		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	507.070,60	C	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	A / (B-C)% = 37,06%	2.065.692,23 / 5.573.367,57%	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che **il Comune di Butera si colloca al di sopra del valore soglia "più alto" per la fascia demografica di appartenenza.**

(3° caso - al di sopra del valore soglia "più alto")

Questo significa che ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 2, del medesimo decreto, è tenuto ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento di tale valore soglia, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100%. Se entro il 2025 non verrà raggiunto tale obiettivo, a decorrere da tale data, gli Enti inadempienti dovranno applicare un turn-over al 30% fino al raggiungimento del predetto valore soglia.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2024 - 2025 - 2026, è pari a **Euro 2.058.071,00** inclusi gli aumenti contrattuali (media triennio 2011-2013 pari a Euro 2.649.348,17).

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

In quest'ottica, tenuto conto altresì della conferma dell'articolazione organizzativa dell'Ente, per l'anno 2023 (1° anno di riferimento) il personale in servizio viene confermato tra i diversi Uffici.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio è pari a Euro 2.061.427,93 (ultimo rendiconto approvato esercizio 2021), calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2025/2026, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2024- 2026 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006), quale sezione del PIAO 2024-2026;
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D. Lgs. n. 267/2000). quale sezione del PIAO 2024-2026;
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti - enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);

- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì:

- **di aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- **di non aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del rendiconto 2022;**
- **che sarà rispettato il termine per l'approvazione del rendiconto 2023 già deliberato in Giunta e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sopra del valore soglia "più alto" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Butera, che si trova al 37,06%), ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 2, del D.P.C.M. 17/03/2020, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE), fino al conseguimento di tale valore soglia, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100%.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Butera **non presenta scoperture** di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego il 31/01/2024, relativo all'anno 2023, e, pertanto, **rispetta** le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui all'art. 18 della legge n. 68/1999 e s.m.i. Tuttavia la copertura delle quote d'obbligo sarà realizzata con la conclusione delle procedure concorsuali per la polizia municipale.

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

- **per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno nell'anno 2024 di n. 1 Funzionario Tecnico, profilo professionale Ingegnere Informatico**, con la procedura concorsuale di selezione pubblica a carico del Dipartimento per la Funzione Pubblica, a seguito di manifestazione di interesse per il Programma Nazionale di Assistenza Tecnica

Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe), cofinanziato dall'Unione europea, "Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari", e dalle previsioni dell'art. 19 (Rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali e del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei ministri) del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione" pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 219 del 19/9/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023.

- **per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno nell'anno 2024 di n. 1 Funzionario Tecnico, profilo professionale Architetto, con la procedura concorsuale di selezione pubblica** a carico del Dipartimento per la Funzione Pubblica, a seguito di manifestazione di interesse per il Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe), cofinanziato dall'Unione europea, "Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari", e dalle previsioni dell'art. 19 (Rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali e del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei ministri) del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione" pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 219 del 19/9/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023.
- **per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno nell'anno 2024 di n. 1 operatore esperto categoria B1, con la procedura concorsuale di selezione pubblica;**
- **n. 1 progressione verticale nell'anno 2024 da C a D posizione economica D1, per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno nell'anno 2024 di n. 1 Funzionario Tecnico, profilo professionale Ingegnere;**
- **per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno a decorrere dal 14/09/2024 di n. 1 Funzionario Amministrativo, profilo professionale Funzionario Amministrativo/Legale, con procedura di stabilizzazione** ai sensi dell'art. 50 comma 17 bis del D.L. n. 13 del 24/02/2024 "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e del Piano Nazionale degli investimenti complementari al PNRR, nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune.
- **per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno nell'anno 2025 di n. 1 Funzionario Amministrativo, profilo professionale Assistente sociale, con procedura concorsuale di selezione pubblica.**

Si dà atto che le progressioni verticali programmate rispettano la misura del 50% dei posti che l'ente ha programmato di coprire con la presente programmazione, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001, così come novellato dal comma 1 dell'articolo 3 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni con l. 6 agosto 2021, n. 113, rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito".

La nuova formulazione dell'art. 52, comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, risponde all'esigenza di soddisfare le necessità organizzative e di fabbisogno rappresentate dall'Ente in funzione degli obiettivi da perseguire e, nel contempo,

valorizzare le professionalità interne all'Ente, mediante il ricorso a procedura comparativa (riservata ai soli dipendenti dell'ente) in luogo di quella concorsuale, idonea ad assicurare che la progressione di carriera avvenga a beneficio dei dipendenti più capaci e meritevoli (in tal senso, Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica DFP-0066005-P-06/10/2021), basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Verificato che ricorrono le condizioni del novellato art. 52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 per avviare la progressione verticale programmata nel rispetto della misura del 50% dei posti previsti con gli atti di programmazione adottati da questo Ente, in quanto il bilanciamento tra assunzione all'esterno e progressione verticale viene garantito, per la progressione verticale da C a D per la copertura di un posto da Funzionario Tecnico- Ingegnere, attraverso la procedura assunzionale gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica per il Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe), cofinanziato dall'Unione europea, "Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari", e dalle previsioni dell'art. 19 (Rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali e del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei ministri) del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione" pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 219 del 19/9/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023.

Dato atto inoltre che si ritiene che se alla procedura partecipasse un solo candidato si potrebbe comunque parlare di procedura comparativa. In questo senso si può citare la nota DFP-0066005-P-06/10/2021 del Dipartimento della Funzione pubblica, la quale dispone che le amministrazioni anche in tali situazioni potranno dare applicazione alla norma tenendo presente che la puntuale declinazione a monte dei criteri di valutazione di titoli di studio e di servizio in relazione alle proprie esigenze organizzative e ai propri fabbisogni professionali potrà garantire, in sede applicativa, l'effettività del processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024/2026 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

6. PROGRAMMA DELLE CESSAZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026 vengono previste **n. 2 (due) cessazioni nel 2024, n. 5 (cinque) nel 2025 e n. 4 (quattro) nel 2026.**

7. PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE

Le Pubbliche Amministrazioni, ai sensi delle vigenti disposizioni normative, sono tenute, nell'ambito della gestione del personale, a programmare l'attività formativa al fine di garantire l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento delle qualità di erogazione dei servizi ai cittadini. La formazione assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente, quindi, dei servizi alla collettività.

Quest'area comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge: - anticorruzione e trasparenza (Legge 190/2012);

- sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008);

- codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);

- difesa e tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003) e trattamento dati personali (Regolamento UE 679/2016) per le quali si intende intervenire con specifiche azioni formative e di aggiornamento.

Si evidenzia prioritariamente la necessità di formazione per il personale neoassunto. In materia di prevenzione e corruzione della trasparenza, l'Ente ha attivato un percorso di aggiornamento formativo con servizi offerti dalla società Enti Online- Maggioli spa.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, per gli incrementi orari assimilabili a nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è pari a **Euro 172.396,00** così distinta:

- **Euro 34.964,00** per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno nell'anno 2024 di **n. 1 Funzionario Tecnico, profilo professionale Ingegnere Informatico** con la procedura concorsuale di selezione pubblica a carico del Dipartimento per la Funzione Pubblica (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.);
- **Euro 34.964,00** per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno nell'anno 2024 di **n. 1 Funzionario Tecnico, profilo professionale Architetto**, con la procedura concorsuale di selezione pubblica a carico del Dipartimento per la Funzione Pubblica (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.);
- **Euro 34.964,00** per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno nell'anno 2024 di **n. 1 Funzionario Amministrativo, profilo professionale Funzionario Amministrativo/**

Legale, con procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 50 comma 17 bis del D.L. n. 13 del 24/02/2024 "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e del Piano Nazionale degli investimenti complementari al PNRR, nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune.

- **Euro 34.964,00** per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno nell'anno 2025 di **n. 1 Funzionario Amministrativo, profilo professionale Assistente sociale**, con procedura concorsuale di selezione pubblica (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.);
- **Euro 28.618,00** per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno nell'anno 2023 di **n. 1 Operatore esperto categoria B1** con la procedura concorsuale di selezione pubblica (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.);
- **Euro 3.922,00** per n. 1 progressione verticale nell'anno 2024 da C a D posizione economica D1, per la nuova assunzione a tempo indeterminato e pieno nell'anno 2024 di **n. 1 Funzionario Tecnico, profilo professionale Ingegnere** (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.);

Resta inteso che tale verifica dovrà essere effettuata annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato, fino a ridursi gradualmente fino al conseguimento del valore soglia "più alto" **pari al 31,2 % entro il 2025**.

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

Il Responsabile dei Servizi Finanziari e
Settore PO2
Dott. Rocco Faluci