

IL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2025-2027

Norme di riferimento

Nel nuovo impianto riformatore assume centralità la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

Le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni possono essere così riportate:

L'art. 39 co. 1 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" il quale dispone 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 n. 482/1968*"; L'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 che individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale per le Amministrazioni Locali, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, e l'analogo principio di contenimento della spesa complessiva per il personale, entro i vincoli di finanza pubblica, da parte delle amministrazioni contenuto nell'articolo 1, co. 1 lett. b) del D. Lgs. 165/2001;

L'art. 6, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, il quale prevede che: "*... allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance*". Il documento di programmazione indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. L'art. 6 comma 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, a norma del quale: "*In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter (..)*".

L'art. 6 comma 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017 "*(..)Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali*".

L'art. 35, co. 4, del D.Lgs. n. 165/2001 a norma del quale "*le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 co. 4*".

L'art. 33 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prescrive che le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale (...) non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'art. 19 comma 8 della legge n. 448/2001 (finanziaria 2002), secondo cui 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 della spesa.

Ne risulta che l'elemento trainante alla base del nuovo sistema assunzionale negli enti locali, è il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale anziché il limite posto dal precedente impianto basato sulla dotazione organica. La Sezione Regionale per la Toscana con la deliberazione n.82/2023 ha ribadito che *«la sostenibilità finanziaria rappresenta il parametro finanziario, flessibile e dinamico (costituito dal rapporto tra spese di personale ed entrate correnti) al quale parametrare la capacità assunzionale, di modo che ove detto rapporto non sia in grado di rendere compatibile l'utilizzo di facoltà assunzionali disponibili (e pertanto non possa ritenersi sostenibile la relativa spesa), anche in chiave prospettica, l'ente dovrà astenersi dall'effettuare le assunzioni programmate»* (anche Corte dei Conti Veneto, n. 15/2021/PAR).

La ratio che sta alla base della norma è quella di consentire maggiore flessibilità assunzionale, assicurando al contempo la «sostenibilità finanziaria dei costi rispetto agli equilibri di finanza pubblica». Il nuovo criterio di calcolo si pone in attuazione del principio di coordinamento della finanza pubblica di cui all'art.117, comma 3, della Costituzione, anche allo scopo di salvaguardare l'equilibrio di bilancio. Ne consegue che senza la dimostrazione della sostenibilità nel tempo degli oneri derivanti dalle nuove assunzioni non è possibile dare corso al piano assunzionale.

Sulla sostenibilità finanziaria si sono espresse anche le Sezione Regionale della Corte dei conti per la Lombardia e per l'Emilia-Romagna con le deliberazioni n. 24/2021 e n. 55/2020, sostenendo che il nuovo meccanismo di quantificazione della capacità assunzionale degli enti locali introduce un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della relativa spesa *«nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione»*. La Sezione Regionale per il Veneto con la deliberazione n. 15/2021 aggiunge *«laddove l'ente, regione o locale, rispetti i vincoli di spesa ed abbia a disposizione capacità assunzionale per personale a tempo indeterminato o flessibile, non necessariamente potrà esercitare detta facoltà, in considerazione del fatto che l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe mostrare segni di squilibrio tutt'altro che temporanei, derivanti, magari, da criticità che possono avere diverse origini. In tali circostanze, infatti, la scelta di assumere nuovo personale, in assenza di una effettiva capacità di raggiungere un equilibrio strutturale, finirebbe per tradursi in un ulteriore appesantimento della spesa corrente dell'ente, con effetti duraturi anche sui saldi, tali da poter determinare ricadute sulla capacità di assicurare il rispetto dell'equilibrio di bilancio»*. Da tutto ciò ne discende che il requisito «del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio», imposto dal legislatore non può essere soddisfatto solamente

con l'asseverazione da parte dell'organo di revisione, che certamente ne costituisce elemento indefettibile, ma deve rappresentare il cardine attorno al quale ruota la gestione della spesa di personale sia in sede di programmazione e che di attuazione del piano assunzionale.

L'assetto organizzativo del Comune di Niscemi

Il Comune di Niscemi ha una struttura organizzativa che prevede n.6 Ripartizioni alla cui direzione sono posti Funzionari ed Istruttori con l'attribuzione di posizioni di Elevata Qualificazione.

Il contingente in servizio al 31.12.2024, tra personale a tempo indeterminato a tempo pieno e a tempo parziale, personale tempo determinato, in comando ed in convenzione, è pari a n. 105 unità

AREE	CONTINGENTI IN SERVIZIO		
	Tempo Pieno	Part Time	TOTALE
Area Funzionari E.Q.	9	5	14
Area Istruttori	24	3	27
Area Operatori Esperti	45	1	46
Area Operatori	17	1	18
TOTALE	95	10	105

Di cui a tempo determinato, in comando ed in convenzione, come da seguente tabella:

AREE	CONTINGENTI IN SERVIZIO		
	Tempo Pieno	Part Time	TOTALE
Area Funzionari E.Q.	3	5	8
Area Istruttori	3	3	6
Area Operatori Esperti	1	1	2
Area Operatori	-	1	1
TOTALE	7	10	17

Partendo dal recente rinnovo contrattuale previsto dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022 ed applicato a regime nel nuovo inquadramento dal 1/4/2023, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

AREA	SPESA ANNUA TEORICA
OPERATORI	€ 27.172,07
OPERATORI ESPERTI	€ 28.309,74
ISTRUTTORI	€ 31.798,06
FUNZIONARI E.Q.	€ 34.512,10

La dotazione organica innanzi rideterminata, con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 14.06.2024 risulta essere inferiore a quella massima di n. 165,66, che si rinviene dal rapporto medio dipendente popolazione stabilito con il decreto del Ministero dell'interno in data 18 novembre 2020.

Calcolo della Capacità Assunzionale

Gli Enti Locali per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli enti locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente condizionata dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Il risultato che ne è conseguito, sul sistema – paese, è stata una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Ai fini di consentire agli Enti Locali di disporre di strumenti che possano assicurare il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti, è stata avviata negli ultimi anni la revisione delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale, da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017.

Così, l'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, stabilisce il principio del *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*.

In tale contesto è intervenuto il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli fondati sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come di seguito meglio specificato:

- L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che *“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..”.

- Il Decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e Finanze ed il Ministro dell’Interno ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
- In data 8 giugno 2020 è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze ed il Ministero dell’Interno, la circolare sul D.M. attuativo dell’art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che ha fornito precise indicazioni applicative relative al citato decreto attuativo.

I residenti del Comune di Niscemi sono n. 25429, pertanto l’Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra 10.000 e 59.999 abitanti, con un valore soglia pari al 27,00% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti.

Calcolo incidenza rispetto al valore soglia

Entrate correnti	2021	2020	2019	Media del triennio
Titolo I	€ 9.074.656,14	€ 9.098.497,61	€ 9.607.309,49	€ 9.260.154,41
Titolo II	€ 5.903.300,29	€ 5.504.741,10	€ 2.428.305,56	€ 4.612.115,65
Titolo III	€ 1.159.936,20	€ 1.218.456,50	€ 1.190.267,87	€ 1.189.553,52
Totale entrate correnti	€ 16.137.892,63	€ 15.821.695,21	€ 13.225.882,92	15.061.823,58
FCDE su bilancio 2021			€ 1.466.015,36	
Valore entrate di riferimento				13.595.808,22

Spesa del personale	Rendiconto 2021
Spesa del personale 2021	€ 3.851.201,58

Incidenza spesa del personale su entrate correnti nette anno 2021		Valore soglia
Totale	28,00%	27,00%

In coerenza con quanto stabilito dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo della Lombardia con la deliberazione 96/2022/PAR ha affermato: *All'uopo, sia l'art.33, comma 2, sopra citato che il correlato art. 2 del Decreto ministeriale del 17 marzo 2020, non prevedono alcuna discrezionalità dell'Ente in merito alle modalità di calcolo del parametro delle spese del personale, prevedendo, in termini cogenti, che la sua determinazione deve includere gli "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267...Omissis. " Il legislatore, dunque, ha predeterminato, già in sede normativa, senza alcun margine di discrezionalità in capo all'Ente, i parametri di riferimento e le relative modalità di calcolo (spese di personale /entrate correnti), strumentali all'individuazione, in considerazione della fascia demografica di appartenenza, della spesa di personale finanziariamente sostenibile. A conferma di ciò, il legislatore, quando ha ritenuto di prevedere una deroga alla regola generale in tema di facoltà assunzionali, di cui al più volte citato art.33, comma 2, ha, espressamente, provveduto in tal senso e, all'uopo, si richiama l'art. 57, comma 3-septies, del decreto- legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, che sancisce la "neutralità" della spesa e dell'entrata relativa all'assunzione di personale etero-finanziata.*

La vigente normativa prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:

- 1) non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 Lgs. 30/12/2018 nr. 145);
- 2) non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 3) non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.);
- 4) non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- 5) non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);

6) non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3 bis D.L. 29/11/2008 nr. 185);

7) non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L 113/2016 come modificato dall'art.1, comma 904 Lg. 145/2018);

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 1), conformemente alle disposizioni abrogative introdotte dalla legge di bilancio 2019, così come specificato nella circolare del 14/02/2019 del MEF nr. 3, a decorrere dall'esercizio 2019, cessano di avere applicazione, per le regioni a statuto speciale, le province autonome e gli enti locali, le sanzioni conseguenti al mancato rispetto del saldo non negativo dell'anno 2018 e dell'equilibrio di bilancio a decorrere dall'anno 2019.

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 2), si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari ad € 5.759.831,01:

	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013
TOTALE SPESA DI PERSONALE	5.982.570,68	5.764.852,34	5.532.070,00
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	5.579.831,01		

Come si evince dalla "Relazione dell'organo di revisione al rendiconto per l'esercizio finanziario 2021", la spesa di personale riferita all'anno 2021, (pari a €3.851.201,58) rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui al precedente punto 2). Con deliberazione n. 25/2014 la Corte dei conti Sezione Autonomie ha affermato che il valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art. 3, comma 5 bis, del D.L. n. 90/2014, ossia del triennio 2011/2013 è da considerarsi un parametro temporale fisso e immutabile. Il riferimento espresso ad un valore medio triennale relativo al periodo 2011/2013, avvalorata ulteriormente la necessità di prendere in considerazione, ai fini del contenimento delle spese di personale, la spesa effettivamente sostenuta.

Con riguardo alle disposizioni concernenti i citati commi 557 e 557-bis, la Corte costituzionale, ha chiarito che esse "*costituiscono principi fondamentali nella materia del coordinamento della finanza pubblica, in quanto pongono obiettivi di riequilibrio, senza peraltro prevedere strumenti e modalità per il perseguimento dei medesimi*" (sentenza n.108/2011) Ciò in considerazione del fatto che "*la spesa per il personale costituisce un importante aggregato della spesa di parte corrente, con la conseguenza che le disposizioni relative al suo contenimento assurgono a principio fondamentale della legislazione statale*" (sentenza n. 69 del 2011, che richiama la sentenza n.169 del 2007)".

Con riferimento al rispetto delle condizioni cui ai punti da 3) a 5):

• la ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili dei Servizi dell'Ente che presso il Comune di Niscemi non risultano, per l'anno 2024, eccedenze di personale;

• Con Deliberazione di G.C. n. 432 del 31/03/2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025 con la sezione Piano degli Obiettivi 2023-2025;

Con riferimento, infine, al parametro di virtuosità di cui al punto da 6) risulta rispettata la condizione prevista dalla vigente normativa, mentre il parametro di cui al punto n.7) non risulta rispettato in quanto questo Comune ha dichiarato il dissesto finanziario.

Tenuto conto altresì che il turn over sarà applicato al 100% ma sarà circoscritto alle figure professionali necessarie **a coprire l'effettivo fabbisogno per l'anno 2025/2027.**

Nell' anno 2019 sono cessati dal servizio le sotto indicate unità che hanno determinato le seguenti economie:

Cat. A) n. 1 € 27.172,07;

Cat. B) n. 1 € 27.963,05

Cat. C) n. 3 € 92.646,00;

Totale economie anno 2019 € 147.781,12

Nell' anno 2020 sono cessati dal servizio le sotto indicate unità che hanno determinato le seguenti economie:

Cat. A) n. 5 € 135.635,35;

Cat. B) n. 1 € 27.963,05

Cat. C) n. 2 € 61.764,00;

Cat. D) n. 1 € 33.636,00;

Totale economie anno 2020 € 258.998,40

Nell' anno 2021 sono cessati dal servizio le sotto indicate unità che hanno determinato le seguenti economie:

Cat. A) n. 4 € 81.468,00 ;

Cat. B) n. 2 € 55.926,10

Cat. C) n. 2 € 61.764,00;

Cat. D) n. 1 € 33.636,00;

Totale economie anno 2021 € 232.974,10

Nell' anno 2022 sono cessati dal servizio le sotto indicate unità che hanno determinato le seguenti economie:

Cat. A)	n. 2	€ 40.734,00;
Cat. B)	n. 3	€ 83.889,15;
Cat. C)	n. 1	€ 30.882,00;
Cat. D)	n. 2	€ 67.272,00;

Totale economie anno 2022 € 222.777,15

Nell' anno 2023 sono cessati dal servizio le sotto indicate unità che hanno determinato le seguenti economie:

Cat. A)	n. 1	€ 27.172,07;
Cat. B)	n. 2	€ 56.619,48;

Totale economie anno 2023 € 83.791,55

Nell' anno 2024 sono cessati dal servizio le sotto indicate unità che hanno determinato le seguenti economie:

Cat. A)	n. 2	€ 52.253,98
Cat. B)	n. 3	€ 43.553,43

Totale economie anno 2024 € 95.807,41

Totale economie 2019/2024 = 1.042.129,73

Piano Occupazionale

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta previa rilevazione del fabbisogno presso i Settori dell'Ente, i quali hanno:

- Indicato, ai sensi dell'art. 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali cui sono preposti;
- Attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

La manovra occupazionale per il triennio 2025-2027 è orientata alle direttrici di seguito indicate:

- ✓ Adeguare le assunzioni al nuovo sistema di aree previste dal CCNL 16.12.2022;
- ✓ Garantire, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale, il rafforzamento degli standard di sicurezza con lo sviluppo del piano programmatico di assunzioni di personale nei profili di Polizia Locale;
- ✓ Intervenire con assunzioni in ambito amministrativo;
- ✓ Garantire la continuità dei servizi delle Politiche Sociali, educative, formative, e degli altri servizi contemplati nel presente piano;

✓ Destinare una quota di risorse alle assunzioni nei profili tecnici per sostenere i progetti strategici dell'Amministrazione ed il piano delle opere pubbliche;

Acquisizioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2025

Tra le assunzioni da effettuare nell'anno 2025, mediante incarico ai sensi dell'art. 110 TUEL, si rende necessario prioritariamente reperire quella relativa alla figura di Istruttore Direttivo Contabile al fine di garantire all'Ente la professionalità necessaria per la redazione del bilancio stabilmente riequilibrato.

In ordine agli assistenti sociali di cui n.1 a tempo determinato e n.1 a tempo indeterminato, si procederà tramite concorso esterno, in quanto l'ente ha ottenuto un finanziamento strutturale di cui all'art. 1 c 449 lett d) quinquies Legge n.232/2016 di €. 213.479,98 per i Servizi Sociali ed in via prioritaria per migliorare il rapporto popolazione/assistenti sociali.

E' prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a € 462.891,44 secondo quanto segue:

AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUALE
FUNZIONARI E.Q.	8	€ 276.096,80
ISTRUTTORI	4	€ 127.194,08
OPERATORI ESPERTI	1	€ 28.309,74
OPERATORI	-	-
Integrazione oraria n.17 operatori esperti e n.3 operatori		€ 31.290,82
TOTALE	13	€ 462.891,44

Acquisizioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2026

E' prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a € 392.432,88 secondo quanto segue:

AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUALE
FUNZIONARI E.Q.	4	€ 138.048,40
ISTRUTTORI	8	€ 254.384,48
OPERATORI ESPERTI	-	-
OPERATORI	-	-
TOTALE	12	€ 392.432,88

Acquisizioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2027

E' prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a € 203.728,54 secondo quanto segue:

AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUALE
FUNZIONARI E.Q.	3	€ 103.536,30
ISTRUTTORI	4	€ 127.192,24
OPERATORI ESPERTI		
OPERATORI	-	-
TOTALE	7	€ 203.728,54

Procedure di reclutamento 2025/2027

AREA DEI FUNZIONARI/ELEVATA QUALIFICAZIONE			
ANNO 2025			
N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	INCARICO EX ART. 110 TUEL	2025
2	ASSISTENTE SOCIALE	SCORRIMENTO GRADUATORIA/MOBILITA' VOLONTARIA/CONCORSO ESTERNO/ ETEROFINANZIATO	2025
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	CONCORSO (1 INTERNO ED 1 ESTERNO)	2025
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	CONCORSO (1 INTERNO ED 1 ESTERNO)	2025

1	INGEGNERE AMBIENTALE	ETEROFINANZIATO	2025
---	-------------------------	-----------------	------

AREA ISTRUTTORI			
ANNO 2025			
N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	
2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CONCORSO (1 INTERNO ED 1 ESTERNO)	2025
2	ISTRUTTORE TECNICO	CONCORSO (1 INTERNO ED 1 ESTERNO)	2025

AREA OPERATORI ESPERTI			
ANNO 2025			
N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	
1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	2025

AREA DEI FUNZIONARI/ELEVATA QUALIFICAZIONE			
ANNO 2026			
N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	CONCORSO ESTERNO	2026
1	ISTRUTTORE AVVOCATO	CONCORSO ESTERNO	2026
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	CONCORSO ESTERNO	2026
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	CONCORSO ESTERNO	2026

Le predette assunzioni si rendono necessarie al fine di dotare l'Ente di figure indispensabili per la gestione di tutte le pratiche relative alle funzioni svolte e servizi erogati anche a seguito di alcune scelte pregresse di concedere la mobilità in uscita di profili professionali necessari quali l'avvocato. Quest'ultima figura è essenziale per risparmiare sull'enorme mole di incarichi legali attesa l'enorme mole di contenzioso come ad esempio sinistri stradali e del personale dipendente che vanta titolo per mansioni superiori essendo tutti stati stabilizzati nel 2010 in Cat. B) ad eccezione del Corpo della Polizia Locale.

AREA ISTRUTTORI**ANNO 2026**

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	
2	ISTRUTTORE TECNICO	CONCORSO (1 INTERNO ED 1 ESTERNO)	2026
1	ISTRUTTORE INFORMATICO	CONCORSO ESTERNO	2026
2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CONCORSO (1 INTERNO ED 1 ESTERNO)	2026
2	ISTRUTTORE CONTABILE	CONCORSO (1 INTERNO ED 1 ESTERNO)	2026
1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	CONCORSO ESTERNO	2026

AREA DEI FUNZIONARI/ELEVATA QUALIFICAZIONE**ANNO 2027**

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	CONCORSO ESTERNO	2027
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	CONCORSO ESTERNO	2027

AREA ISTRUTTORI**ANNO 2027**

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	
1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	CONCORSO ESTERNO	2027
1	ISTRUTTORE INFORMATICO	CONCORSO ESTERNO	2027

2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CONCORSO (1 INTERNO ED 1 ESTERNO)	2027
---	------------------------------	--------------------------------------	-------------

Numerose sono state, nel corso del 2023, le novità normative che hanno impattato in maniera sensibile sulle attività di reclutamento del personale e che continueranno a porre nuove e rilevanti sfide per l'Amministrazione, tra le quali si riportano le più rilevanti:

- il CCNL 2019-2021, e in particolare l'entrata in vigore, dal 01 aprile 2023, del nuovo ordinamento professionale;
- l'introduzione di una piattaforma unica nazionale "InPa" per la gestione delle candidature alle procedure selettive indette dall'Amministrazione;
- le recentissime e sostanziali modifiche apportate al DPR 487/1994 "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi".

In sintesi, l'attuazione del piano triennale 2025/2027 avverrà mediante:

- scorrimento di graduatorie vigenti;
- procedure selettive/concorsi;
- mobilità tra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, ove ritenute necessarie;
- procedure speciali di reclutamento per ambiti diversi, riservate a coloro che sono in possesso dei requisiti previsti dalle norme al tempo vigenti (c.d. stabilizzazioni);
- assunzioni di personale in ottemperanza agli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999;
- progressioni verticali;

Le cessazioni che dovessero verificarsi nel corso del triennio, verranno automaticamente ricoperte, senza la necessità di ulteriori modifiche del presente piano. 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 2025/2027 sono comunque consentiti tramite:

- che le cessazioni che dovessero verificarsi nel corso del triennio, verranno automaticamente ricoperte, senza la necessità di ulteriori modifiche del presente piano considerato 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 2025/2027;
- che sono comunque consentiti tramite sostituzioni di personale cessato con 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 o lavori occasionali nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni;

In merito alle assunzioni a tempo indeterminato e determinato di Assistenti Sociali, si precisa che saranno finanziate ai sensi dell'articolo 1, comma 449, lettera d) quinquies, della legge n. 232 del 2016, che delinea le modalità con cui gli Enti locali possono potenziare i servizi sociali.

Annualmente sono assegnate al Comune di Niscemi le risorse (per l'anno 2024 ammontano ad euro 213.479,98), che sono utilizzate per l'aumento dell'offerta dei servizi sociali, anche per l'assunzione a tempo indeterminato e determinato di assistenti sociali.

L'assunzione delle assistenti sociali non grava sulla finanza comunale poiché la spesa risulta interamente finanziata con Fondo di Solidarietà Comunale (FSC).

Inoltre le predette assunzioni non necessitano dell'autorizzazione della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali (COSFEL). Le assunzioni di personale etero - finanziate non rientrano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, come espressamente previsto dall'art. 57, c. 3-septies del D.L. 104/2020, convertito con L. 126/2020. Pertanto, tali assunzioni etero finanziate vengono inserite nel piano del fabbisogno di personale 2025-2027 ai soli fini della verifica di disponibilità di bilancio.