COMUNE DI CAMPOFIORITO

(Città Metropolitana di PALERMO)

Tel. 091-8466212 – Fax: 091-8466429
Codice Fiscale: 84000210827

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Num. **23** del Registro – Seduta del **02/04/2025**

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027 E PIANO ASSUNZIONI 2025 QUALE SPECIFICA SEZIONE DEL VIGENTE PIAO, SEZIONE 3, ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE 3.3, PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

L'anno **2025** addì **2** del mese di **Aprile** alle ore **17.30** e segg., nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

SAGONA GIUSEPPE	AG
ALFANO MARIA GRAZIA	
LO PRESTI SALVATOR GIOVANNI	SI
MILAZZO MARIO SALVATORE	SI
ODDO GIUSEPPE	SI

Totale Presenti : 4
Totale Assenti : 0

Essendo legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza il ODDO GIUSEPPE – Sindaco del Comune - con la partecipazione del Segretario Comunale SOMMA SALVATORE.

Proposta n. 24 del 27/03/2025
VISTA la deliberazione della Giunta Municipale n. 37 del 06.04.2022 di modifica al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi "disciplina delle modalità di svolgimento delle giunte comunali"
Il Sindaco Giuseppe Oddo e gli Assessori Lo Presti Salvator Giovanni, Milazzo Mario Salvatore e il Segretario Generale sono presenti nella casa Comunale nella consueta sala delle adunanze, mentre, l'Assessore Alfano Maria Grazia è collegata da remoto in videoconferenza. Tutti i presenti sono stati identificati con certezza dal sottoscritto Segretario Generale. Lo svolgimento della riunione è stato regolare, pertanto, è stato possibile costatare e proclamare i risultati delle votazioni

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL 27/03/2025 avanzata dal Sindaco Geom. Giuseppe ODDO avente per oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027 E PIANO ASSUNZIONI 2025 QUALE SPECIFICA SEZIONE DEL VIGENTE PIAO, SEZIONE 3, ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE 3.3, PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

--==OOO==--

PREMESSO CHE:

- l'art.2 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive;
- l'art.4 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, mediante la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art.89, comma 5, del D. Lgs.18 agosto 2000, n.267 (TUEL), prevede che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione ed alla gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RILEVATA la propria competenza in base al combinato disposto degli art. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 (TUEL) e, pertanto, dato atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del Fabbisogno del Personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

DATO ATTO che con decreto 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "*Linee di indirizzo perla predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche*, necessarie per l'attuazione dell'articolo 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo22, comma1, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n.75;

RILEVATO, dalla lettura dei paragrafi 2.1 e 2.2. delle citate Linee di indirizzo, che la spesa potenziale massima per gli enti locali coincide con il tetto di spesa di cui all'articolo1, commi 557 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2006, n.296, e che per la verifica del rispetto di tale tetto occorre effettuare una verifica dei vincoli finanziari, per ciascun anno del piano triennale, in modo tale che la spesa del personale in servizio, aumentata della spesa per lavoro flessibile e delle facoltà

assunzionali annuali non sia superiore alla spesa potenziale massima e ciò al fine di salvaguardare gli equilibri di finanza pubblica e di bilancio;

CONSIDERATO che il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150);

RICHIAMATO l'articolo 6, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato dall'articolo 4 del D.lgs. 25 maggio 2017, n.75, ai sensi del quale le Amministrazioni Pubbliche adottano il Piano triennale del Fabbisogno del Personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e della performance, nonché con le Linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del D.lgs. 30 marzo2001, n.165;

DATO ATTO che i responsabili dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale;

RICORDATO CHE:

- per mancanza delle condizioni di eccedenza del personale, si intende il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte;
- la verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio;
- essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale;
- l'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

VISTO l'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 degli Enti Locali, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul *turn-over* e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale;

DATO ATTO che, in attuazione di quanto sopra, è stato adottato in data 17 marzo 2020 un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.108 del 27 aprile 2020, il quale, come indicato all'interno dello stesso, produce i propri effetti a decorrere dal 20 aprile 2020 disponendo, invero, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

RILEVATO, in particolare, che l'art. 5 del decreto ministeriale sopra citato così dispone.
1. *In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:*

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

CONSIDERATO, inoltre, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto di Gestione approvato (2023) non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

VISTO, pertanto, il Decreto Legge 17 Marzo 2020 che:

- ✓ all'articolo 3 suddivide i Comuni per fasce demografiche;
- ✓ all'articolo 4 individua, all'interno della Tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale diversificati per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi necessari per la relativa determinazione;
- ✓ all'articolo 5 stabilisce le percentuali di incremento della spesa del personale, mediante l'apposita Tabella 2, nonché le ipotesi di deroga alle stesse, fermo restando il limite di spesa corrispondente al valore soglia previsto dalla Tabella1;

CONSIDERATO che, ai fini della verifica di quanto previsto dal Decreto Legge 17 marzo 2020, occorre innanzitutto:

a) individuare la fascia demografica a cui appartiene il Comune di Campofiorito (ex art.3);

b) individuare la "s*pesa del personale*", comprensiva degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo Rendiconto di Gestione approvato;

c) individuare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle "*entrate correnti*" degli ultimi tre Rendiconti di Gestione approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato nel Bilancio di Previsione dell'ultima annualità considerata;

d) determinare il rapporto tra "*spesa del personale*", di cui al punto b), ed "entrate correnti", di cui al punto c), espresso in valore percentuale;

e) determinare, qualora il predetto rapporto sia inferiore al valore soglia della Tabella1, l'eventuale incremento della spesa del personale in riferimento alla percentuale di cui alla Tabella 2, ovvero spendendo i resti assunzionali maturati fino al 2019;

DATO ATTO CHE:

- ➢ sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia massimo di massima spesa del personale corrispondente è pari al 28,60%;
- ➢ sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 32,60%;

VERIFICATO che sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2021/2022/2023 (Entrate Titoli I-II-III) e dal Bilancio di previsione annualità 2023 (FCDE), il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Campofiorito è pari al 30,58%;

CONSIDERATO che tale valore risulta compreso fra i valori soglia individuati dalla tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e della tabella 3 dell'art. 6 del D.M. 17 marzo 2020;

PRESO ATTO che i comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa del personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto;

RILEVATO che, nel caso specifico di questa Amministrazione, sulla base di quanto analiticamente riportato nei prospetti allegati, che formano parte integrante del presente dispositivo, si fa presente che:

a) il Comune di Campofiorito appartiene ai Comuni della fascia B), ovvero quelli tra 1.000 e 1.999 abitanti e il valore soglia di cui alla Tabella1, cui occorre sottostare è pari al 28,60%;
b) la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, relativa all'anno 2023 è pari ad € 559.404,44;
c) la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (triennio 2021-2023) al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Esercizio Finanziario 2023) è pari ad €. 1.829.212,48;
d) il rapporto tra "*spesa del personale*", di cui al punto b), ed "entrate correnti", di cui al punto c), è pari al 30,58%;
e) la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006 e s.m.i. e cioè dall'art. 3, comma 5-bis, della legge n. 114/2014, **è pari ad euro 651.828,00 e cioè la media appunto delle annualità 2011/2012/2013;**

CONSIDERATO che questo Ente intende avviare n. 02 progressioni "in deroga" per la copertura di n. 02 posti da inquadrare all'interno dell'Area "*Operatori esperti*";

VISTO l'art. 13, c. 6, 7 e 8, del CCNL 16 Novembre 2022, che così recita:
6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.
7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
b) titolo di studio;
c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

CONSIDERATO CHE:

- con Deliberazione di Giunta Municipale n. 33 del 26.06.2024, è stato approvato il "*Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali con procedura valutativa in attuazione dell'art. 13, c. 6, del CCNL 16 Novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021";*
- le progressioni verticali in deroga, dette pure "*transitorie*", potranno essere utilizzate entro il termine del 31 dicembre 2025 per valorizzare l'esperienza e le professionalità maturate negli anni e attuate mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in

possesso dei requisiti indicati nella apposita tabella C di corrispondenza allegata al CCNL di Comparto;

- secondo l'orientamento ARAN CFL 209 le risorse di cui dell'art. 1 comma 612 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, possono essere destinate **integralmente** alle progressioni verticali senza la necessità di dover garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse), condizione che, di converso, dovrebbe essere assolutamente posta in essere laddove l'Ente decidesse di stanziare – in aggiunta alle prime – risorse destinate ad assunzioni;
- per mezzo di siffatta procedura speciale, si utilizzerebbero risorse interamente destinate alle progressioni verticali di cui all'art. 13, attribuite alla Contrattazione Collettiva, non intaccanti le previsioni di bilancio, il cui utilizzo, **finanziariamente neutro per il bilancio dell'ente**, in relazione alla ratio sottesa alla norma, è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale del personale ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001;

EVIDENZIATO:

- ✓ che le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) considerate nella loro misura massima pari allo 0,55% del monte salari relativo all'anno 2018 del personale destinatario del CCNL Funzioni Locali, ammontano complessivamente ad € 2.700,00;
- ✓ che le risorse necessarie alla trasformazione di n. 02 posti Area "Operatori" in n. 02 posti Area "Operatori esperti" ammontano complessivamente ad € 1.288,74;
- ✓ che, per l'effetto, la previsione ivi indicata risulta assolutamente compatibile con la prescrizione contrattuale sopra richiamata;

RILEVATO, per l'effetto, che la spesa totale per l'attuazione del piano assunzionale relativo alla prima annualità del triennio – anno 2024 – è da considerarsi neutra rispetto agli stanziamenti del bilancio che, per l'effetto, non viene assolutamente intaccato;

DATO ATTO che il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'articolo 16 del D. Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

RILEVATO che l'eventuale modifica del Piano in corso d'anno è consentita solamente a fronte di nuove situazioni non prevedibili ad oggi, sempre nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

RIBADITO che, per l'annualità 2025 questo Ente ha la cogente necessità di:

A) avviare n. 02 progressioni "in deroga" per la copertura di n. 02 posti da inquadrare all'interno dell'Area "Operatori esperti";

B) confermare le n. 06 risorse umane già utilizzate nell'annualità 2024 – e il cui costo, pertanto, è già inserito all'interno dei parametri analizzati ai fini del calcolo del vincolo di finanza pubblica - e, segnatamente:

- **n. 01** risorsa umana inquadrata nell'Area giuridica contrattuale "Funzionari esperti e dell'elevata qualificazione EQ", profilo professionale "Specialista in attività amministrative e contabili", per n. 12 ore settimanali ai sensi e per gli effetti di cui all'istituto giuridico dello "scavalco condiviso", disciplinato dagli artt. 23 del CCNL 16.11.2022 e art.1, comma 124, della L.145/2018;

- **n. 02** risorse umane inquadrate nell'Area giuridica contrattuale "Istruttori", profilo professionale "Agenti P.M.", per n. 16 ore settimanali ai sensi e per gli effetti di cui all'istituto giuridico dello "scavalco 'eccedenza" disciplinato dall'art. 1, comma 557, Legge 30 dicembre 2004, n. 311 – come definitivamente modificato dall'art. 28, D.L. 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla Legge 10 agosto 2023, n. 112;
- **n. 01** risorsa umana inquadrata nell'Area giuridica contrattuale "Istruttori", profilo professionale "Istruttore amministrativo-contabile", per n. 16 ore settimanali ai sensi e per gli effetti di cui all'istituto giuridico dello "scavalco 'eccedenza" disciplinato dall'art. 1, comma 557, Legge 30 dicembre 2004, n. 311 – come definitivamente modificato dall'art. 28, D.L. 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla Legge 10 agosto 2023, n. 112;
- **n. 01** risorsa umana inquadrata nell'Area giuridica contrattuale "Operatori esperti", profilo professionale "Collaboratore amministrativo", per n. 16 ore settimanali ai sensi e per gli effetti di cui all'istituto giuridico dello "scavalco 'eccedenza" disciplinato dall'art. 1, comma 557, Legge 30 dicembre 2004, n. 311 – come definitivamente modificato dall'art. 28, D.L. 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla Legge 10 agosto 2023, n. 112;
- n. 01 risorsa umana inquadrata nell'Area giuridica contrattuale "Funzionari esperti e dell'elevata qualificazione EQ", profilo professionale "Assistente sociale", per n. 12 ore settimanali ai sensi e per gli effetti di cui all'istituto giuridico dello "scavalco condiviso", disciplinato dagli artt. 23 del CCNL 16.11.2022 e art.1, comma 124, della L.145/2018;

RICHIAMATA la vigente dotazione organica ai sensi del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, allegata alla presente deliberazione che, per l'effetto, deve trovare la necessaria e previa rimodulazione in relazione all'obiettivo "assunzionale" che si vuol perseguire con il presente atto;

EVIDENZIATA, pertanto, la necessità di eliminare n. 02 posti riferiti alla Categoria contrattuale "*Operatore*" e, al contempo, istituirne n. 02 nell'ambito di quella superiore, "Operatore esperto" nell'ambito del plesso amministrativo "*Area Tecnica*";

PRESO ATTO che, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, le condizioni preliminari che questa Amministrazione deve rispettare per potere effettuare assunzioni sono le seguenti:

- aver effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- avere effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma1, del D.Lgs. n.198/2006;
- aver rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale per gli enti soggetti al pareggio di bilancio, ai sensi dell'articolo 1, comma 557e seguenti della Legge n. 296/2006 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;

VISTO il Piano triennale di Fabbisogno del Personale 2025/2027 e il relativo Piano assunzionale anno 2025, allegato alla presente deliberazione;

VISTO il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del comparto Funzioni Locali;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile;

VISTO il parere favorevole espresso dal Revisore Unico dei Conti con verbale n. 3 del 01.04.2025;

PROPONE

Approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della L.R. 7/2019 s.m.i., le motivazioni in fatto e in diritto esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

Rimodulare la vigente dotazione organica dell'Ente, predisposta ai sensi del D. Lgs.30 marzo2001, n.165, allegata alla presente deliberazione **sub A)** evidenziando l'eliminazione di n. 02 posti riferiti alla Categoria contrattuale "*Operatore*" e, al contempo, l'istituzione di n. 02 nell'ambito di quella superiore, "*Operatore esperto*" nell'ambito del plesso amministrativo "*Area Tecnica*";

Approvare il Piano triennale di Fabbisogno del Personale 2025/2027 e Piano assunzioni 2025, quale specifica sezione del vigente PIAO, Sezione 3, Organizzazione e capitale umano, Sottosezione 3.3, Piano triennale del fabbisogno del personale", allegato **sub B)** alla presente deliberazione, dando atto che il medesimo integra la parte operativa del Documento Unico di Programmazione degli anni 2023/2025, di cui all'art.170 del D.Lgs. 267/2000 e come previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 nonché specifica sottosezione del PIAO e segnatamente della SEZIONE 3 denominata **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: Struttura organizzativa**- O**rganizzazione e lavoro agile - Piano triennale del fabbisogno del personale**, del PIAO introdotto dall'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

Confermare le n. 06 risorse umane già utilizzate nell'annualità 2024 – e il cui costo, pertanto, è già inserito all'interno dei parametri analizzati ai fini del calcolo del vincolo di finanza pubblica - e, segnatamente:

- **n. 01** risorsa umana inquadrata nell'Area giuridica contrattuale "Funzionari esperti e dell'elevata qualificazione EQ", profilo professionale "Specialista in attività amministrative e contabili", per n. 12 ore settimanali ai sensi e per gli effetti di cui all'istituto giuridico dello "scavalco condiviso", disciplinato dagli artt. 23 del CCNL 16.11.2022 e art.1, comma 124, della L.145/2018;
- **n. 02** risorse umane inquadrate nell'Area giuridica contrattuale "Istruttori", profilo professionale "Agenti P.M.", per n. 16 ore settimanali ai sensi e per gli effetti di cui all'istituto giuridico dello "scavalco 'eccedenza" disciplinato dall'art. 1, comma 557, Legge 30 dicembre 2004, n. 311 – come definitivamente modificato dall'art. 28, D.L. 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla Legge 10 agosto 2023, n. 112;
- **n. 01** risorsa umana inquadrata nell'Area giuridica contrattuale "Istruttori", profilo professionale "Istruttore amministrativo-contabile", per n. 16 ore settimanali ai sensi e per gli effetti di cui all'istituto giuridico dello "scavalco 'eccedenza" disciplinato dall'art. 1, comma 557, Legge 30 dicembre 2004, n. 311 – come definitivamente modificato dall'art. 28, D.L. 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla Legge 10 agosto 2023, n. 112;
- **n. 01** risorsa umana inquadrata nell'Area giuridica contrattuale "Operatori esperti", profilo professionale "Collaboratore amministrativo", per n. 16 ore settimanali ai sensi e per gli effetti di cui all'istituto giuridico dello "scavalco 'eccedenza" disciplinato dall'art. 1, comma 557, Legge 30 dicembre 2004, n. 311 – come definitivamente modificato dall'art. 28, D.L. 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla Legge 10 agosto 2023, n. 112;
- n. 01 risorsa umana inquadrata nell'Area giuridica contrattuale "Funzionari esperti e dell'elevata qualificazione EQ", profilo professionale "Assistente sociale", per n. 12 ore settimanali ai sensi e per gli effetti di cui all'istituto giuridico dello "scavalco condiviso", disciplinato dagli artt. 23 del CCNL 16.11.2022 e art.1, comma 124, della L.145/2018;

Impegnarsi - ai sensi dell'art. 6 del D.M. 17 marzo 2020 - a mantenere il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato;

Riservarsi la possibilità di procedere alla variazione delle previsioni formalizzate con il presente provvedimento, in caso di sopravvenute esigenze organizzative ossia nel caso in cui dovesse variare il quadro normativo di riferimento;

Disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune di Campofiorito, nella sezione "Amministrazione trasparente", in applicazione delle vigenti disposizioni di legge di cui all'art.16 del D.Lgs. n.33/2013 e s.m.i.;

Trasmettere il presente Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente sulla piattaforma "SICO", ai sensi dell'art.6-ter del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n.165, come introdotto dal D.Lgs. n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Dichiarare l'atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art.12, comma 2, L.R. 44/91 s.m.i.

LA GIUNTA COMUNALE

- **VISTA** la suddetta proposta;
- **PREMESSO** che sulla stessa hanno espresso parere **FAVOREVOLE**, ex art. 53 Legge 8-6-1990, n. 142, recepita dalla L.R. n. 48/1991, modificata dall'art. 12 della L.R. 23-12-2000, n. 30:
- Il Responsabile del AREA AMMINISTRATIVA, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile dell'Area Contabile, per quanto concerne la regolarità contabile;
- **PRESO ATTO** dei presupposti di fatto e di diritto posti a base della proposta;
- **CONDIVISI** i motivi che determinano l'emanazione dell'atto ed i fini che si intendono perseguire;
- **CONSIDERATA** la proposta che precede meritevole di approvazione in quanto diretta a soddisfare gli interessi di questo Ente;
- **VISTA** la L.R. n. 44/1991;
- **VISTA** la L. n. 142/1990 nonché le LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000;
- **VISTO** l'O.R.EE.LL. vigente;
- **AD UNANIMITA'** di voti espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

1) APPROVARE E FARE PROPRIA la proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva;
2) DICHIARARE, con separata votazione unanime espressa per alzata di mano, ai sensi dell'art. 16 della L.R. n. 44/1991, il presente atto, immediatamente esecutivo.

Pareri

COMUNE DI CAMPOFIORITO

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2025 / 24**

Ufficio Proponente: **Ufficio Affari Generali**

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027 E PIANO ASSUNZIONI 2025 QUALE SPECIFICA SEZIONE DEL VIGENTE PIAO, SEZIONE 3, ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE 3.3, PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Affari Generali)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 27/03/2025

Il Responsabile di Settore

Giuseppe Cerasa

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 27/03/2025

Responsabile del Servizio Finanziario

Rosalia Ragusa

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO	IL SEGRETARIO COMUNALE
ODDO GIUSEPPE	SOMMA SALVATORE

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Campofiorito.Ai sensi dell'art.3 del D.Lgs 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

GIUSEPPE ODDO in data 03/04/2025
SALVATORE ALBERTO SOMMA in data 03/04/2025