



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027**  
*Sezione 3 - Sottosezione 3.4*

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027**

**PREMESSA**

L'Amministrazione si è espressa in merito alla programmazione del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Butera ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

Pertanto, sulla base del nuovo ordinamento professionale si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, in coerenza con l'effettivo fabbisogno del personale dell'Ente e alle esigenze organizzative/funzionali, nel rispetto dei vincoli finanziari e della normativa vigente volta alla riduzione delle spese di personale.

La consistenza del personale in servizio al **31 dicembre 2024** è la seguente:

| MACROSTRUTTURA | POSTI PREVISTI |                   |   | COPERTI | VACANTI |
|----------------|----------------|-------------------|---|---------|---------|
|                | N. Unità       | Area              | Profilo Professionale                         |         |         |
| SETTORE E.Q. 1 | 1              | Funzionari E.Q.   | Funzionario Amministrativo-Assistente Sociale | 1       |         |
|                |                | Istruttore        | Istruttore Amministrativo                     | 8,5     |         |
|                |                | Operatore Esperto | Operatore Esperto Amministrativo              | 8       |         |
|                |                | Operatore Esperto | Operatore Esperto Autista                     | 1       |         |
|                |                | Operatore         | Operatore generico                            | 2       |         |
|                |                |                   |   |         |         |
| SETTORE E.Q. 2 | 1              | Funzionario E.Q.  | Funzionario Contabile                         | 1       |         |
|                |                | Funzionari E.Q.   | Funzionario Amministrativo                    |         | 1       |
|                |                | Istruttore        | Istruttore Amministrativo Contabile           | 7       |         |

|                |           |                   |                                     |           |          |
|----------------|-----------|-------------------|-------------------------------------|-----------|----------|
|                |           | Operatore Esperto | Operatore Esperto Amministrativo    | 2         |          |
| SETTORE E.Q. 3 | 1         | Funzionari E.Q.   | Funzionario Tecnico                 | 1         |          |
|                |           | Istruttore        | Istruttore Amministrativo           | 2         |          |
|                |           | Operatore Esperto | Operatore Esperto Amministrativo    | 2         |          |
|                |           |                   |                                     |           |          |
| SETTORE E.Q. 4 | 1         | Funzionari E.Q.   | Comandante di Polizia Locale        | 1         |          |
|                |           | Istruttori        | Agente di Polizia Locale            | 6         |          |
|                |           |                   | Ausiliari                           | 1         |          |
|                |           |                   | Istruttore Amministrativo Contabile | 0,5       |          |
|                |           | Operatore Esperto | Ausiliari                           | 2         |          |
|                |           |                   |                                     |           |          |
| SETTORE E.Q. 5 | 1         | Funzionari E.Q.   | Funzionario Tecnico Ingegnere       | 1         | 1        |
|                |           | Istruttori        | Geometra                            | 2         |          |
|                |           |                   | Amministrativo                      | 2         |          |
|                |           | Operatori Esperti | Operatori Esperto Tecnico           | 6         |          |
|                |           | Operatore         | Operatore Generico                  | 4         |          |
|                |           |                   |                                     |           |          |
| <b>TOTALE</b>  | <b>63</b> |                   |                                     | <b>61</b> | <b>2</b> |

La rideterminazione della dotazione organica è stata effettuata in considerazione dell'effettivo fabbisogno dell'Ente, tenuto conto dei vincoli normativi in materia, e dell'adeguamento della macro-struttura organizzativa alla previsione dei nuovi profili professionali necessari allo svolgimento delle funzioni istituzionali nell'ottica di garantire efficienza, efficacia e qualità dei servizi per i cittadini. L'attuale situazione evidenzia:

- Posti previsti: **63**
- Posti vacanti: **2**, di cui n. 1 da coprire mediante l'istituto delle progressioni verticali ordinarie, , n. 1 mediante assunzione con stabilizzazione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità non dirigenziale a tempo determinato in servizio presso il Comune di Butera da inquadrare nell'Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione, riservato al personale in possesso dei requisiti previsti art. 50, comma 17 bis del D.L. n.13/2023, convertito con modificazioni in Legge n. 41/2023.
- n. **1** Assistente Sociale mediante assunzione con concorso pubblico nel 2025 dopo pensionamento del 31/05/2025.

La spesa complessiva per la copertura di tutti i posti, così come risultante dallo stanziamento complessivo del Macroaggregato 101 del Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 13/05/2025 è pari ad € **2.495.281,00**.

Si riporta di seguito il prospetto del personale suddiviso per Aree di appartenenza:

| Categoria         | Numero    | Tempo indeterminato |
|-------------------|-----------|---------------------|
| Operatori         | 6         | 6                   |
| Operatori Esperti | 19        | 19                  |
| Istruttori        | 29        | 29                  |
| Funzionari ed EQ  | 6         | 6                   |
| <b>TOTALE</b>     | <b>63</b> | <b>63</b>           |

### RILEVAZIONE DI ECCEDENZE DEL 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 2025/2027, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero, eccedenza o soprannumero, rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari Settori.

Vista la nota della Segretaria comunale del 04/04/2025 prot. 5248 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 E.Q. 2 del 07/04/2025 di prot. 5362;

Vista la nota di riscontro del Responsabile E.Q. 1 del 08/04/2025 di prot. 5383;

Vista la nota di riscontro del Responsabile E.Q. 3 del 08/04/2025 di prot. 5437;

Vista la nota di riscontro del Responsabile E.Q. 5 del 17/04/2025 di prot. 6010;

Vista la nota di riscontro del Responsabile E.Q. 4 del 28/04/2025 di prot. 6410.

Vista la Delibera di Giunta Municipale n. 73 del 13/05/2025 di ricognizione delle eccedenze di personale anno 2025;

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.**

### ANDAMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE NEGLI ULTIMI ANNI E VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA. IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557/QUATER DELLA LEGGE 296/2006

Ai sensi dell'art. 1 c. 557quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. la spesa media per il personale del triennio 2011/2013 era di euro **2.649.348,17**. Il Comune di Butera negli anni 2018-2023 ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011-2013, a tal fine si riporta l'andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio (dati estrapolati dal Rendiconto):

| Anno di riferimento | Dipendenti | Spesa di personale* | Incidenza % spesa personale/spesa corrente |
|---------------------|------------|---------------------|--|
| 2024                | 60         | 2.212.617,59        | 35,87%                                     |
| 2023                | 60         | 2.156.493,26        | 41,03%                                     |
| 2022                | 64         | 2.171.918,82        | 40,07%                                     |
| 2021                | 67         | 1.982.818,78        | 43,99%                                     |
| 2020                | 72         | 2.093.330,18        | 48,58%                                     |
| 2019                | 75         | 2.148.189,87        | 44,79%                                     |
| 2018                | 60         | 2.239.395,86        | 48,68%                                     |

\*calcolata ai sensi dell'art. 1 comma 557 e comma 557 bis L. 296/2006.

Il Comune di Butera ha da tempo attivato un percorso di graduale riduzione della spesa per il personale, è importante però che questa riduzione di personale non vada ad incidere sul livello di servizi forniti al cittadino.

Per fare ciò è stato e sarà quindi necessario bilanciare le esigenze di carattere finanziario con quelle di natura amministrativo/gestionale, procedendo ad assunzioni e/o aumenti di ore al personale in servizio nei limiti della capacità di spesa. La riduzione del numero dei dipendenti ha, però, conseguenze sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Ente.

I contratti individuali di lavoro sono stati sottoscritti con orario full time a 36 ore settimanali, ad eccezione di due dipendenti con orario part-time a 18, sia nell'ottica dell'allineamento orario sia nell'ottica di prevenire situazioni di potenziale conflitti di interessi correlati alla prestazione di attività extralavorative, in deroga all'obbligo di esclusività che non si applica ai dipendenti con orario fino a 18 ore settimanali.

**Si dà atto che anche per l'anno 2025 si prevede di rispettare il limite previsto all'art. 1 c. 557quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.**

### 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 16/01/2025, relativo all'anno 2024, e, pertanto, **rispetta** le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui all'art. 18 della legge n. 68/1999 e s.m.i.

### VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Per la verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile si dà atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025/2027, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: Euro 0,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2027: Euro 0,00

**IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E  
DEL D.M. 17 MARZO 2020**

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha apportato significative novità in materia di assunzione di personale degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che 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"*.

Il DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua 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.

Nello specifico, per il Comune di Butera, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti (*dati consuntivo 2024*):

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

**Tabelle 1 e 3:**

|                                    |              |
|------------------------------------|--------------|
| <b>COMUNE DI BUTERA</b>            |              |
| <b>POPOLAZIONE (al 31/12/2024)</b> | <b>4.230</b> |
| FASCIA                             | D            |
| VALORE SOGLIA PIU' BASSO           | 27,2%        |
| VALORE SOGLIA PIU' ALTO            | 31,2%        |

Dall'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2024, emerge che la spesa di personale, come calcolata da circolare interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020, ammonta ad € 2.091.793,34. Pertanto, l'Ente si colloca nella fascia dei Comuni definiti **"Non Virtuosi"** in quanto presenta un'alta incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pari al **36,63%** secondo il seguente prospetto:

| Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno  |   | ANNO           | VALORE         | FASCIA         |
|---|---|----------------|----------------|----------------|
|   |   | 2025           |                |                |
|   | Popolazione al 31 dicembre  | ANNO 2024      | 4.230          | d              |
|   |   |                |                |                |
|   | Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")  | ANNI 2024      | 2.091.793,34 I | (l)            |
|   |   |                |                |                |
|   | Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio") | 2022           | 6.410.062,85 I |                |
|   |   | 2023           | 6.058.453,77 I |                |
|   |   | 2024           | 6.311.488,75 I |                |
|   | Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio   |                | 6.260.003,79 I |                |
|   | Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio  | 2024           | 543.285,36 I   |                |
|   | Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE  | (b)            | 5.710.718,43 I |                |
|   | Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)  | (c)            |                | 36,63%         |
|   | Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM  | (d)            |                | 27,20%         |
|   | Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM  | (e)            |                | 31,20%         |
| <b>COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI</b>  |   |                |                |                |
| <b>ENTE NON VIRTUOSO</b>  |   |                |                |                |
| <b>ENTE VIRTUOSO</b>  |   |                |                |                |
|   | Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))  | (f)            |                |                |
|   | Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1   | (f1)           |                |                |
|   | Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo   | 2025 (g)       |                | <b>VALORE!</b> |
|   | Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno   | 2025 (h)       | 2.091.793,34 I |                |
| <b>ENTE INTERMEDIO</b>  |   |                |                |                |
| I Comuni il cui rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulta compreso tra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. [Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020] |   |                |                |                |
|   | Entrate correnti da rendiconto di gestione  | 2023           |                |                |
|   | Entrate correnti da rendiconto di gestione  | 2024           |                |                |
|   | STIMA PRUDENZIALE entrate correnti  | 2025           |                |                |
|   | Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio   |                |                |                |
|   | Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio  | 2025           |                |                |
|   | Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE  | (p)            |                |                |
|   | Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)   | (q)            |                |                |
|   | STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno   | 2025 (p) * (q) |                |                |
| <b>ENTE NON VIRTUOSO</b>  |   |                |                |                |
| L'ente adotta un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spesa personale/entrate correnti fino al conseguire nell'anno 2025 il valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%.   |   |                |                |                |

Il rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti è del **36,63%**, superiore sia rispetto al valore-soglia (27,20%) che al valore di rientro (31,20%). Tuttavia si conferma il trend in diminuzione del rapporto rispetto al dato del fabbisogno 2024/2026 il cui valore era pari a 37,06.

L'art 6 del D.P.C.M. 17/03/2020 introduce un meccanismo per il quale il Comune "non virtuoso", ossia il comune in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 (31,20%), a decorrere dal 2025 applica un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del valore soglia di 27,2 limitazione che risulta confermata anche dalla Legge n. 207/2024.

Il Comune di Butera ai fini dell'adozione della presente programmazione di fabbisogno di personale relativa al triennio 2025-2027, collocandosi nella fascia di non virtuosità, adotta un percorso di riduzione di spesa per il personale fino al raggiungimento del valore indicato nella Tabella 1 applicando un turn over pari al 30%.

In riferimento alla sostenibilità della spesa del personale, va sottolineato che il risparmio per l'ente, derivante dai futuri pensionamenti per il periodo 2025-2027 può quantificarsi nell'ordine di € 254.299,47.

Alla luce della vigente normativa sul sistema pensionistico, e delle altre informazioni rilevanti in possesso dell'ufficio, il trend delle cessazioni nel triennio di riferimento è il seguente:

| CESSAZIONI    | AREA   | F.T./P.T. | RISPARMIO SPESA (LORDO) |
|---------------|--|-----------|-------------------------|
| n. 3 nel 2025 | n. 1 Assistente Sociale -<br>n. 1 Istruttore Amministrativo - n. 1 Operatore Tecnico                                     | 36h       | € 85.978,21             |
| n. 4 nel 2026 | n. 1 Istruttore Amministrativo - n. 1 Agente di Polizia Locale - n. 1 Operatore tecnico esperto - n. 1 Operatore tecnico | 36h       | € 109.603,54            |
| n. 2 nel 2027 | n. 2 Agenti di Polizia Locale  | 36h       | € 58.717,72             |
| <b>TOTALE</b> |  |           | <b>€ 254.299,47</b>     |

Al contempo, sotto il profilo della riduzione della spesa di personale, si dà atto altresì delle seguenti misure:

- 1) agendo sulla leva delle entrate (velocizzazione della riscossione dei ruoli coattivi);
- 2) agendo sulla leva della spesa di personale (pensionamenti e mobilità);

Per quanto attiene al criterio di calcolo del budget di spesa su cui calcolare la percentuale di sostituzione, si dovrà prendere a riferimento la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità, assicurando criteri omogenei rispetto al calcolo degli oneri assunzionali. **Difatti il Comune di Butera attualmente presenta un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE), pari al 36,63% e, pertanto, è obbligatorio applicare un turn over, che non sia però superiore al 30%.**

Visto il seguente prospetto, contenente il calcolo dei resti assunzionali ed evidenziato che: i "resti assunzionali" esprimono, semplicemente, il costo del personale cessato nell'anno di riferimento e quindi riporta anno per anno il dato sintetico delle cessazioni del personale; tali valori esprimono non l'effettiva capacità assunzionale, ma la somma che costituisce la base di calcolo della stessa, ovvero il c.d. valore di "turn over"; come visto precedentemente, il nuovo regime di calcolo dell'effettiva capacità assunzionale:

- a) conduce a ritenere irrilevanti parziali o totali inutilizzazioni delle capacità assunzionali degli anni precedenti;
- b) il valore di "turn over" utilizzabile a partire dal 2025 per i Comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti è pari al 30%;

c) il valore di "turn over" da prendere in considerazione è quello dell'anno precedente a quello della programmazione delle misure del personale;

- il dato relativo al 2024 (ovvero € 107.725,85 cessazioni di n. 3 operatori esperti ex B1 e di n. 1 istruttore amministrativo ex C1 nell'annualità 2024) è invece la base di calcolo (il "turn-over"), cui bisogna applicare il 30% al fine di individuare la capacità assunzionale effettiva per il 2025 pari a € **32.317,76**, in quanto il Comune non raggiunge né il valore soglia ottimale, né quello subottimale:

| <b>Cessazioni 2024</b>               | <b>Valore dei cessati</b> | <b>Turn over al 30%</b> |
|--------------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| B1 - Operatore Esperto (S.E.)        | 26.122,33 €               |                         |
| B1 - Operatore Esperto (S.G.)        | 26.122,33 €               |                         |
| B1 - Operatore Esperto (T.A.)        | 26.122,33 €               |                         |
| C1- Istruttore Amministrativo (S.G.) | 29.358,86 €               |                         |
| <b>TOTALE</b>                        | <b>107.725,85</b>         | <b>32.317,76</b>        |

#### **LA PROGRAMMAZIONE 2025-2027 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2025**

La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni del personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO cui all'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113.

Alla luce di tali considerazioni, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e considerati gli indirizzi strategici del DUP 25-27 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 22/04/2025 l'Ente, per il triennio 2025/2027, intende utilizzare le capacità assunzionali quantificate al paragrafo precedente, quale turn over al 30%, per le figure qui di seguito riepilogate:

**PIANO ASSUNZIONALE 2025**

| ANNO 2025     |                    |                            |                             |  |                          |                             |
|---------------|--------------------|----------------------------|-----------------------------|--|--------------------------|-----------------------------|
| N. unità      | Area professionale | Profilo professionale      | Tipologia Rapporto          | Modalità di assunzione   | Data assunzione presunta | Costo in ragione di anno    |
| 1             | Funzionario/EQ     | Assistente Sociale         | Tempo indeterminato e pieno | Concorso pubblico  | 01/08/2025               | *1<br>Spesa eterofinanziata |
| 1             | Funzionario/EQ     | Funzionario Amministrativo | Tempo indeterminato e pieno | Stabilizzazione ex art. 50, comma 17 bis del D.L. n.13/2023, convertito con modificazioni in Legge n. 41/2023. | 15/09/2025               | *2<br>€ 31.855,56           |
| <b>TOTALE</b> |                    |                            |                             |  |                          | <b>€ 31.855,56</b>          |

\*1) FSC 2025 - Contributo di cui all'art. 1, comma 496, lett. a), legge 213/2023 (servizi sociali Regione siciliana).

L'assunzione della figura dell'Assistente Sociale sarà effettuata a valere sulle risorse del Fondo di Solidarietà comunale, nella sua parte destinata al potenziamento dei servizi sociali.

Come noto, infatti, con la legge di bilancio 2022, art. 1, commi 734 e 735, i Comuni sono stati autorizzati ad effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale e a valere sulla quota parte del Fondo di solidarietà comunale (FSC) finalizzata al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali svolti in forma singola o associata dai comuni, di cui al comma 792 dell'art. 1 della Legge di bilancio 2021, che è stato allargato anche a Sicilia e Sardegna, che ne erano stati esclusi nella legge di bilancio precedente (Legge n. 178/2020).

Tale fondo dispone di un finanziamento strutturale, annuo crescente complessivamente individuato – per i comuni della Regione siciliana e della regione Sardegna - in euro 52 milioni per l'anno 2023, in 60 milioni di euro per l'anno 2024, in 68 milioni di euro per l'anno 2025, in 77 milioni di euro per l'anno 2026, in 87 milioni di euro per l'anno 2027, in 97 milioni di euro per l'anno 2028, in 107 milioni di euro per l'anno 2029 e in 113 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2030, da ripartirsi, entro il 31 marzo di ciascun anno di riferimento, con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, tenendo conto dei fabbisogni standard, sulla base di un'istruttoria tecnica condotta dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard, allo scopo integrata con i rappresentanti della Regione siciliana e della regione Sardegna, con il supporto di esperti del settore, senza oneri per la finanza pubblica, e previa intesa in sede di Conferenza Stato città ed autonomie locali ... (art. 1, comma 449, lettera d-quinquies legge n. 232 dell' 11 dicembre 2016).

Le risorse del Fondo di Solidarietà Comunale sono destinate e vincolate al servizio sociale e sono risorse aggiuntive. Le quote che non vengono usate dai Comuni per l'obiettivo del potenziamento dei servizi sociali, andranno "restituite" al Fondo generale. Con la legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021), con i commi 734-735 dell'art. 1, sono state altresì estese a questi contributi le deroghe ai

vincoli finanziari alla spesa di personale stabiliti dal comma 801 della Legge di Bilancio 2021. Ciò significa che in virtù di quanto previsto dal comma 801 dell'art. 1 della Legge n. 178/2020, come da ultimo modificato dal comma 735 della legge di bilancio 2022 (legge n. 234/2021), il comune di Butera potrà effettuare l'assunzione dell'assistente sociale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, in base al quale le spese di personale etero-finanziate, e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni.

La condizione è che i comuni che utilizzano questa possibilità devono rispettare gli obiettivi del pareggio di bilancio; inoltre le assunzioni devono essere finalizzate al raggiungimento, anche graduale, del livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati a tempo indeterminato nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000 oppure allo sviluppo dei servizi sociali comunali così come definito dal comma 792 dell'art. 1 della Legge di bilancio 2021.

\*2) La stabilizzazione è in parte etero finanziata con risorse in capo all'Agenda della Coesione fino al 14/09/2025. Dal 15/09/2025 è a carico del bilancio comunale.

### PIANO ASSUNZIONALE 2026

| ANNO 2026     |                    |                                 |                             |                                  |                          |                          |
|---------------|--------------------|---------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| N. unità      | Area professionale | Profilo professionale           | Tipologia Rapporto          | Modalità di assunzione           | Data assunzione presunta | Costo in ragione di anno |
| 1             | Funzionario/ EQ    | Funzionario Tecnico - Ingegnere | Tempo indeterminato e pieno | Progressione verticale ordinaria | 02/01/2026               | *1<br>€ 2.497,00         |
| <b>TOTALE</b> |                    |                                 |                             |                                  |                          | <b>€ 2.497,00</b>        |

\*1) La progressione verticale programmata rispetta il vincolo del 50% imposto dall'art. 52 comma 1 bi del d.lgs. 165/2001, in quanto il bilanciamento tra l'assunzione all'esterno e progressione verticale programmata, viene garantito con l'assunzione del Funzionario/EQ- Assistente Sociale.

Si dà atto che la nuova assunzione derivante da progressione verticale rispetto il limite del 30% della spesa del personale cessato nel 2025.

| Cessazioni 2025                      | Valore dei cessati | Turn over al 30% |
|--------------------------------------|--------------------|------------------|
| A - Operatore (A.V.)                 | 24.763,49 €        |                  |
| C1- Istruttore Amministrativo (E.M.) | 29.358,86 €        |                  |
| D Assistente Sociale (G.C.)          | 31.855,86 €        |                  |
| <b>TOTALE</b>                        | <b>85.978,21</b>   | <b>25.793,46</b> |

## **ANNO 2027 - NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA**

Gli interventi suddetti garantiscono il rispetto dei limiti assunzionali e della sostenibilità finanziaria e la coerenza nei relativi stanziamenti di bilancio previsionale 2025-2027 nonché il permanere degli equilibri di bilancio nelle annualità oggetto di approvazione.

Si dà atto, infine:

- ✓ **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 bilancio di previsione 2025/2027;**
- ✓ **di non aver rispettato il termine per l'approvazione del rendiconto 2024**, 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.
- ✓ la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente, la sostenibilità finanziaria 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.

### **CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI**

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo acquisito agli atti di questo ufficio con verbale n. 21 del 12/06/2025 prot. 9187.