

+



# COMUNE DI CASSARO

Libero Consorzio di Siracusa

Cod. Fisc.: 80001370891

Part. IVA: 00288640899

Tel. 0931.877602

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. <b>14</b>	OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027, PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA. SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" - SOTTOSEZIONI 3.1. "STRUTTURA ORGANIZZATIVA" E 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL REDIGENDO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027"
del <b>18/03/2025</b>	

L'anno **duemilaventicinque** il giorno **DICOTTO** del mese di **MARZO** con inizio alle ore **13:20** nella casa comunale, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la giunta comunale con l'intervento dei signori:

<b>Nominativo amministratore</b>	<b>Carica</b>	<b>PRESENTE</b>	<b>ASSENTE</b>
<b>Garro Mirella</b>	Sindaco	X	
<b>Cusenza Lorenzo Antonio</b>	Vice Sindaco	X	
<b>Salamone Angelo</b>	Assessore	X	
<b>Cassone Sebastiano</b>	Assessore	X	

Assume la Presidenza:

- il Sindaco, **Dott.ssa Garro Mirella**
- in assenza del Sindaco, il Vice Sindaco, **Sig. Cusenza Lorenzo Antonio**

Assiste il Segretario comunale **Dott. Giuseppe Morale**

Il **Presidente** constatato il numero legale dichiara aperta la seduta:

### LA GIUNTA

**PREMESSO** che, ai sensi dell'art. 1 comma 1, lettera i, della L.R. 11/12/1991, n°48 e della L.R. 30/2000 sulla proposta di deliberazione i sottoscritti funzionari comunali hanno espresso parere come segue:

Parere del Responsabile del Servizio in merito alla regolarità tecnica: Si esprime parere

**FAVOREVOLE**

Cassaro, 11/03/2025

**Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario**  
(Dott. Vito Dipietro)



Parere del Responsabile di Ragioneria in merito alla regolarità contabile: Si esprime parere

**FAVOREVOLE**

Cassaro, 11/03/2025

**Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario**  
(Dott. Vito Dipietro)



Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria ai sensi dell'art.1 L.R. 48/91

Cassaro, \_\_\_\_\_

**Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario**  
(Dott. Vito Dipietro)

## LA GIUNTA COMUNALE

- **Esaminata** l'allegata proposta di deliberazione facente parte integrante e sostanziale del presente atto;
- **Ritenuta** la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le osservazioni e le argomentazioni addotte in ordine al provvedimento proposto;
- Viste** le attestazioni ed i pareri favorevoli, resi ai sensi degli artt. 53 e 55 della L. n.142/90, come recepita dalla L.R. n.48/91, art. 1, comma 1, lett.i, come integrato dall'art.12 L.R. n.30/2000;
- Visto** l'O.R.EE. LL. vigente nella Regione Siciliana ed il relativo regolamento di esecuzione;
- **Visto** lo Statuto Comunale;
- Con voti unanimi, espressi nei modi e forme di legge

## DELIBERA

- 1) **Di** approvare integralmente l'allegata proposta di deliberazione di cui costituisce parte integrante ed inscindibile relativa all'argomento indicato in oggetto;
- 2) **Di** trasmettere il presente provvedimento al Responsabile del Servizio interessato per adempiere gli atti consequenziali.
- 3) **Di** dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione favorevole, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – comma 4° del D.Lgs. n.267/2000.



SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO

ALLA GIUNTA MUNICIPALE  
S E D E

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027, PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA. SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" – SOTTOSEZIONI 3.1. "STRUTTURA ORGANIZZATIVA" E 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL REDIGENDO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027"**

**PREMESSO che:**

➤ **l'art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997, n. 449**, testualmente recita:

*"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.";*

➤ **i commi 1 e 5 dell'art. 89 del D.Lgs. 267/2000** recante "Fonti", i quali recitano:

- comma 1: *"Gli enti locali disciplinano con appositi regolamenti, in conformità con lo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.";*

- comma 5: *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.";*

➤ **l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000** recante "Assunzioni" che così dispone:

*"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

*2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.”;

➤ **l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448**, il quale attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione di spesa;

➤ **l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii.** il quale prevede che:

*“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al Patto di Stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

*a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*

*b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*

➤ **l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010**, stabilisce che gli enti locali sono chiamati ad adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006, della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ovvero, nel caso non fossero intervenute assunzioni a tale titolo nell'anno 2009, con riferimento alla media della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;

➤ **la Legge n. 114/2014, di conversione del decreto legge n. 90/2014 recante “Semplificazione e flessibilità nel turn over”**, che introduce il **comma 557-quater della legge n. 296/2006**, secondo cui *“...ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”* (*spesa del 2008 per gli enti sotto i 1.000 abitanti che nell'anno 2015 non erano assoggettati al patto di stabilità*);

➤ **l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014**, così come **modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a) del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 26/2019**, stabilisce, con decorrenza dall'anno 2018, una facoltà assunzionale pari al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente, elevando la possibilità di cumulo dei resti assunzionali ad un arco temporale di cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

➤ **l'art. 3, comma 5-sexies, del citato D.L. n. 90 del 2014 secondo cui** *«Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;*

➤ **l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014**, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

➤ il D.Lgs. n. 75/2017 recante “Modifiche all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, le cui nuove formulazioni dell’art. 6, commi 1, 2, 3 e 6, testualmente recitano:

• Art. 6, commi 1, 2, 3 e 6:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l’organizzazione degli uffici per le finalità indicate all’art. 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. 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, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. Il piano triennale 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.

3. 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’art. 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’art. 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. (divieto di incremento del numero di uffici di livello dirigenziale se non con disposizione legislativa di rango primario).

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

**VISTE:**

• le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” del 27/07/2018 (pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173) emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l’attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

a) “Il piano triennale 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” (art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001);

b) “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, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art. 6, comma 3);

c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le

*Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);*

- la deliberazione 13 luglio 2018 n. 111 della Sezione regionale di controllo per la Puglia della Corte dei Conti, con la quale ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D. Lgs. 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento la spesa del 2008 per gli enti non assoggettati al patto di stabilità, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sez. Autonomie deliberazione 27/2015);

**CONSIDERATO** che l’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, coma da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle citate *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile;

**EVIDENZIATO** che il tetto limite introdotto dal comma 557-*quater* della legge n. 296/2006 per il Comune di Cassaro è pari ad **Euro 540.441,00 (spesa del 2008 per gli enti sotto i 1.000 abitanti)**, come asseverato dall’Organo di Revisione;

**RILEVATO** che, dalla lettura dei paragrafi 2.1 e 2.2 delle citate *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”*, la spesa potenziale massima per gli enti locali coincide con il tetto di spesa di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006, come sopra quantificato per l’Ente in € 540.441,00, e che per il monitoraggio del rispetto di tale limite, al fine di salvaguardare gli equilibri di bilancio ed il contenimento delle spese in termini di finanza pubblica, occorre effettuare una costante e puntuale verifica della spesa per il personale in servizio, aumentata della spesa per lavoro flessibile e delle facoltà assunzionali;

**RILEVATO**, altresì, dalle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”*, che il Piano Triennale del Fabbisogno:

- deve essere definito in coerenza ed a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa;
- è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;
- è strumento imprescindibile di un apparato amministrativo chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- è la scelta giusta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche per ottimizzare l’impegno delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;
- è fondamentale per definire i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione, ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l’organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, per esempio, le nuove tecnologie;
- è un processo di indirizzo organizzativo volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di servizi da erogare, nonché

di cambiamento dei modelli organizzativi, che deve essere proceduto da una valutazione delle professionalità presenti e di quelle mancati, contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;

**DATO ATTO**, dunque, che sulla base delle nuove regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, l'organizzazione degli uffici deve:

- a) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001 (accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale);
- b) essere conforme al piano triennale dei fabbisogni;
- c) essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- d) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi erogati;
- e) garantire l'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- f) essere coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*;
- g) essere coerente con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- h) dare corso all'individuazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;
- i) tenere conto delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali dell'ente;
- j) essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali;

**RICHIAMATO** l'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, "Semplificazione e flessibilità nel turn over", il quale prevede che:

*"**comma 5.** Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo. (comma così modificato dall'art. 4, comma 3, legge n. 125 del 2015)*

*"**comma 6.** I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.";*

**RICHIAMATO** l'art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019, conv., con modificazioni, dalla L. n. 58/2019, che testualmente recita:

*"2. 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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un *turn over* pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

**CONSIDERATO** che in data 17 Marzo 2020 è stato emanato il decreto attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.” (GU Serie Generale n. 108 del 27/04/2020), finalizzato ad individuare 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, e ad individuare 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 (art. 1, comma 1, del decreto attuativo);

**VISTE:**

- la Circolare del 13/05/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;
- la Circolare del 08/06/2020 Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

**DATO ATTO** che il citato decreto attuativo del 17 Marzo 2020 definisce in particolare:

- a) le fasce demografiche (art. 3);
- b) i “valori soglia di massima spesa del personale” per ciascuna fascia demografica (art. 4, comma 1, Tab. 1);
- a) i “valori soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale” per ciascuna fascia demografica (art. 6, comma 1, Tab. 3), oltre i quali i Comuni devono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento;

**EVIDENZIATO** che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019, ai sensi del citato decreto del 17 Marzo 2020, **il Comune di Cassaro rientra nella fascia demografica con meno di 1.000 abitanti (art. 3), per cui il “valore soglia di massima spesa del personale” è pari al 29,50% (art. 4, comma 1, Tab. 1), mentre il “valore soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale” è pari al 33,50% (art. 6, comma 1, Tab. 3),** valore da calcolare ai sensi dell'art. 1, c. 1, del decreto attuativo del 17/03/2020 e della Circolare interministeriale del 08/06/2020;

**VISTA** la D.C.C. n. 11 del 26/06/2024 con la quale è stato approvato il Rendiconto di gestione dell'e.f. 2023;

VISTO l'Allegato 1 alla presente deliberazione, che ne forma parte integrante e sostanziale, denominato "SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO – Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali" ai sensi del decreto attuativo del 17/03/2020 e della Circolare interministeriale del 08/06/2020" dal quale si evince che:

- la spesa di personale al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP (*art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020*) a qualsiasi titolo registrata nell'ultimo rendiconto approvato (*Rendiconto di gestione 2023*) è pari ad € 319.428,50;
- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (ee.ff. 2021-2023) è pari ad € 1.236.299,47;
- il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Co. 2023) è pari ad € 71.916,55;
- pertanto, il rapporto calcolato ai sensi del decreto attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019 è pari al 27,43%, ovvero è al di sotto del "valore soglia massima del personale" di cui all'art. 4, comma 1, Tabella 1 (pari a 29,50%);
- di conseguenza, come previsto dall'art. 4, comma 2, del decreto attuativo del 17/03/2020 e dalla Circolare Interministeriale del 08/06/2020, l'Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia del 29,50%, ovvero fino ad € 343.492,96, per una maggiore spesa teorica rispetto alla spesa registrata nel Rendiconto 2023 di € 24.064,46 (capacità assunzionale dell'Ente);

DATO ATTO che dall'anno 2025 i Comuni potranno continuare a calcolare la propria capacità assunzionale secondo la vigente disciplina basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, applicando dunque un *turn over* del 100% nel caso in cui si trovino al di sotto del "valore soglia di massima spesa del personale";

EVIDENZIATO che, al netto del personale precedentemente dichiarato in eccedenza e poi cessato dal servizio – i cui risparmi di spesa non vengono considerati al fine del computo delle capacità assunzioni – dall'anno 2023 (ultimo rendiconto approvato) si sono verificati i risparmi di spesa di seguito specificati:

- NELL'ANNO 2023 con D.G.C. n. 17 del 14/03/2023 l'Amministrazione Comunale ha dato il consenso definitivo al trasferimento presso il Comune di Solarino per mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 ad un dipendente di Cat. B, p.e. 1, *part-time* 22 h/s, a decorrere dal 16/03/2023;
- NELL'ANNO 2024 nessun dipendente è stato collocato in pensione e a dicembre 2024 il Funzionario Contabile – Responsabile di P.O. del Settore Economico-Finanziario – ha rassegnato le proprie dimissioni;
- NEGLI ANNI DAL 2025 AL 2027 non è previsto alcun pensionamento;

DATO ATTO che il PTFP deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, l'eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 7 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. n. 66/2014;

ATTESO che l'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'amministrazione intende realizzare;

CONSIDERATO che il processo di programmazione delle attività degli organi di governo è strettamente connesso alla disponibilità del personale dipendente, fermo restando il rispetto dei limiti consentiti dalla normativa e dalle disponibilità finanziarie;

RITENUTO, in ottemperanza al principio della programmazione, tenuto conto dell'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente, di procedere a una rivisitazione del fabbisogno assunzionale e di modificare la D.O. dell'Ente, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di

contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente;

**VISTO l'Allegato 2** alla presente deliberazione, che ne forma parte integrante e sostanziale, denominato "RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E PIANO ASSUNZIONI", con il quale si procede alla revisione della stessa al fine di garantire il perseguimento del maggiore principio di buon andamento della Pubblica Amministrazione, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

**DATO ATTO** che la revisione della Dotazione Organica ed il Piano annuale delle assunzioni prevede quanto segue:

- a) la copertura del posto vacante in dotazione organica di Istruttore di Polizia Locale pari a n. 0,33 (12h/s) mediante il ricorso alla procedura dello scavalco d'eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 (in continuità rispetto agli anni precedenti), per una spesa complessiva prevista al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP – calcolata ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020 – pari ad € 10.512,43;
- b) la copertura del posto vacante in dotazione organica di Funzionario ad Elevata Qualificazione – Assistente sociale, pari a 0,33 (12h/s) mediante il ricorso alla procedura dello scavalco condiviso/convenzione di cui all'art. 23 del CCNL 2019-2021 con spesa a carico del Piano di Zona della Area Omogenea Distrettuale A.O.D. "VALLE DELL'ANAPO" del Distretto Socio Sanitario n. 48 (*comprendente i comuni di: Buccheri, Buscemi, Canicattini Bagni, Cassaro, Ferla, Palazzolo Acreide e Sortino*);
- c) la copertura del posto vacante a tempo pieno in dotazione organica di Funzionario Contabile mediante il ricorso alla procedura dello scavalco condiviso/convenzione di cui all'art. 23 del CCNL 2019-2021 per 12h/s, oltre 6h/s tramite la procedura dello scavalco d'eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, per una spesa complessiva prevista al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP – calcolata ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020 – pari ad € 15.927,93;
- d) l'incremento orario definitivo da 24h/s a 26h/s per n. 6 dipendenti a tempo indeterminato (*su un totale di n. 9 dipendenti part-time 24h/s a tempo indeterminato*), di cui n. 5 Operatori Esperti (ex cat. B, p.e. 1) e n. 1 Operatore, per una spesa complessiva prevista al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP – calcolata ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020 – pari ad € 8.650,17;

**EVIDENZIATO** che:

- a) la copertura del posto vacante in dotazione organica di Istruttore di Polizia Locale pari a n. 0,33 (12h/s), essendo occupato a tempo determinato da un dipendente di un altro Ente a decorrere dall'anno 2023, non rileva quale nuova spesa di personale;
- b) la copertura del posto vacante in dotazione organica di Funzionario ad Elevata Qualificazione – Assistente sociale, pari a 0,33 (12h/s), trattandosi di spesa eterofinanziata, ai sensi del D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, che ha introdotto l'art. 57, comma 3-septies, non rileva sulla capacità assunzionale dell'Ente;
- c) la copertura del posto vacante in dotazione organica di Funzionario Contabile per complessive 18h/s non rileva quale nuova spesa di personale, in quanto il posto a tempo pieno ed indeterminato è stato coperto fino a Dicembre 2024 da un dipendente che prestava servizio per 18h/s presso altri Enti;
- d) la spesa complessiva pari ad € 8.650,17 per l'incremento orario definitivo da 24h/s a 26h/s per n. 6 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 5 Operatori Esperti e n. 1 Operatore, è l'unica che rileva sulla capacità assunzionale dell'Ente;

pertanto, della capacità assunzionale calcolata ai sensi del decreto attuativo del 17/03/2020 e della Circolare interministeriale del 08/06/2020 residuerebbe la somma di € 15.414,29 (= 24.064,46 – 8.650,17);

### SEZIONE "PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE"

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) applicativo del CCNL 2019/2021, siglato in data 30/12/2023, il cui art. 9 prevede i criteri generali per l'effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle Aree (c.d. "progressioni orizzontali") da effettuarsi secondo le procedure previste nell'Allegato A allo stesso ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019/2021;

DATO ATTO che ai sensi del comma 2 del citato art. 14 del CCNL 2019/2021 "L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79"; **pertanto non incidono sulla capacità assunzionale dell'Ente;**

### SEZIONE "PROGRESSIONI TRA LE AREE"

VISTO E RICHIAMATO l'art. 13 "Norme di prima applicazione" del CCNL 16/11/2022 che ai commi 6 e 8 prescrive quanto segue:

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.

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;

DATO ATTO che lo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 e della RAL CFL254 dell'ARAN pubblicata in data 12 Aprile 2024, ammonta ad € 1.390,40;

RILEVATO che:

- in caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di "stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione" e "stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza";
- in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL;
- i valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione;

CONSIDERATO che, come da parere ARAN CFL 209: "Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto. Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria). In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'am-

bito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali). In conclusione: - se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13; - se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).”;

**DATO ATTO** che le risorse contrattuali aggiuntive da stanziare per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018, per i dipendenti *full time* risultano pari:

- ad € 1.978,42 per ogni progressione dall'area degli Istruttori a quella dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;
- ad € 2.562,21 per ogni progressione dall'area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori;
- ad € 821,48 per ogni progressione dall'area degli Operatori all'area degli Operatori Esperti;

**EVIDENZIATO** che è priorità dell'Amministrazione Comunale effettuare n. 2 progressioni dall'area degli Operatori all'area degli Operatori Esperti, *part time* 24h/s;

**DATO ATTO** che le risorse necessarie per effettuare dette progressioni tra le Aree ammontano ad € 1.095,30 (= 821,48/36\*24 \* 2); pertanto rientrano nello 0,55% del m.s. dell'anno 2018;

**RIBADITO** che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione del contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto; **pertanto non incidono sulla capacità assunzionale dell'Ente;**

**RILEVATO** che la programmazione delle assunzioni e la conseguente possibilità di assumere a tempo indeterminato degli enti locali soggetti al pareggio di bilancio è subordinata ai seguenti vincoli/condizioni preliminari:

1) vincoli finanziari:

- o aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- o aver rispettato il dettame legislativo relativo al contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, con riferimento alla spesa del 2008 per gli enti sotto i 1.000 abitanti che nell'anno 2015 non erano assoggettati al patto di stabilità;

2) vincoli procedurali:

- o le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
- o le assunzioni devono riguardare posti vacanti in dotazione organica e tale documento deve essere stato rideterminato almeno nell'ultimo triennio ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- o l'ente deve aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, alla luce delle esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;
- o l'ente deve avere adottato il Piano Triennale delle azioni positive in materia di Pari Opportunità ai sensi dell'art. 48, c. 1, del D.Lgs. 198/2006;
- o deve essere stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e, successivamente, deve essere rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27, c. 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella L. n. 89/2014;
- o approvazione del Bilancio di previsione e del Rendiconto di gestione, ed invio dei dati relativi a questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. n. 113/2016 convertito dalla L. n. 160/2016) (il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni);

**PRECISATO** che ogni eventuale assunzione è subordinata alla verifica del rispetto e della permanenza di tutti i vincoli e di tutti presupposti di legge esistenti al momento dell'assunzione medesima;

**CONSIDERATA** la possibilità e la necessità di modificare il presente piano triennale del fabbisogno del personale qualora si dovessero verificare variazioni di normative ed emanazioni di circolari in merito;  
**ATTESO** che il vigente quadro normativo, con particolare riferimento al D.Lgs. n. 267/2000 e al D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale la competenza in merito alla deliberazione del presente atto;  
**ACQUISITO** il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto espresso dal Responsabile del Settore Economico – Finanziario, ai sensi dell’art. 49, del D.Lgs. n. 267/2000, il quale certifica che la presente programmazione del fabbisogno di personale è compatibile con le disponibilità di bilancio dell’Ente;

**RICHIESTO** il preventivo parere dell’Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell’art. 19 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

**VISTI:**

- ✓ il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- ✓ il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- ✓ il D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010;
- ✓ il D.L. n. 101/2013 convertito con modificazioni dalla L. n. 125/2013;
- ✓ il D.Lgs. n. 75/2017 e le circolari del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;
- ✓ lo Statuto Comunale;
- ✓ il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- ✓ l’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019, ed il decreto attuativo del 17 Marzo 2020 recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”;
- ✓ la Circolare del 13/05/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;
- ✓ la Circolare del 08/06/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, in attuazione dell’art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

## PROPONE

**Per tutte le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente ripetute e trascritte, per formarne parte integrante e sostanziale:**

1. **DI DARE ATTO** che, ai sensi del decreto del 17 Marzo 2020 di attuazione delle disposizioni contenute al comma 2, dell’articolo 33, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, e come riportato nell’ **Allegato 1** alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale denominato “*SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO – Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali*”, per quanto riguarda il Comune di Cassaro:
  - la spesa di personale al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP (*art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020*) a qualsiasi titolo registrata nell’ultimo rendiconto approvato (*Rendiconto di gestione 2023*) è pari ad € 319.428,50;
  - la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (ee. ff. 2021-2023) è pari ad € 1.236.299,47;
  - il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata (Co. 2023) è pari ad € 71.916,55;

- pertanto, il rapporto calcolato ai sensi del decreto attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019 è pari al 27,43%, ovvero è al di sotto del "valore soglia massima del personale" di cui all'art. 4, comma 1, Tabella 1 (pari a 29,50%);
  - di conseguenza, come previsto dall'art. 4, comma 2, del decreto attuativo del 17/03/2020 e dalla Circolare Interministeriale del 08/06/2020, l'Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia del 29,50%, ovvero fino ad € 343.492,96, per una maggiore spesa teorica rispetto alla spesa registrata nel Rendiconto 2023 di € 24.064,46 (capacità assunzionale dell'Ente);
2. **DI DARE ATTO** che l'Ente negli anni ha attuato una costante riduzione del costo del personale in servizio, in quanto il rapporto tra la spesa del personale registrata nel rendiconto 2019 e la media delle entrate correnti relative al periodo 2017-2019, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Co. 2019), era pari al 37,66% (D.G.M. n. 19 del 23/02/2021);
  3. **DI APPROVARE** la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente effettuata secondo le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"* del 27/07/2018 (pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173) emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, come da prospetto Allegato 2 denominato *"RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E PIANO ASSUNZIONI"*, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, dal quale si evince che il limite finanziario del potenziale massimo della dotazione organica rimodulata è pari ad € 288.262,87, al di sotto della massima spesa di personale consentita che è pari ad € 343.492,96 (dato da Allegato 1, calcolato moltiplicando la *"MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE"* per il *"VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM"* del 29,50%);
  4. **DI APPROVARE** il presente PTFP 2025-2027 ed il Piano Annuale delle assunzioni come segue:
    - **NELL'ANNO 2025:**
      - a) copertura del posto vacante di Istruttore di Polizia Locale pari a n. 0,33 (12h/s) mediante il ricorso alla procedura dello scavalco d'eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 (in continuità rispetto agli anni precedenti), per una spesa complessiva prevista al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP – calcolata ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020 – pari ad € 10.512,43; **essendo occupato a tempo determinato da un dipendente di un altro Ente a decorrere dall'anno 2023, non rileva quale nuova spesa di personale;**
      - b) copertura del posto vacante di Funzionario ad Elevata Qualificazione – Assistente sociale pari a 0,33 (12h/s) mediante il ricorso alla procedura dello scavalco condiviso/convenzione di cui all'art. 23 del CCNL 2019-2021 con spesa a carico del Piano di Zona della Area Omogenea Distrettuale A.O.D. *"VALLE DELL'ANAPO"* del Distretto Socio Sanitario n. 48; **trattandosi di spesa eterofinanziata, ai sensi del D.L. n. 104/2020, conv. con modif. dalla L. n. 126/2020, che ha introdotto l'art. 57, comma 3-septies, non rileva sulla capacità assunzionale dell'Ente;**
      - c) la copertura del posto vacante a tempo pieno di Funzionario Contabile mediante il ricorso alla procedura dello scavalco condiviso/convenzione di cui all'art. 23 del CCNL 2019-2021 per 12h/s, oltre 6h/s tramite la procedura dello scavalco d'eccedenza di cui all'art. 1, c. 557, della L. n. 311/2004, per una spesa complessiva prevista al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP – calcolata ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020 – pari ad € 15.927,93; non rileva quale nuova spesa di personale, in quanto il posto a tempo pieno ed indeterminato è stato coperto fino a Dicembre 2024 da un dipendente che prestava servizio per 18h/s presso altri Enti;
      - d) l'incremento orario definitivo da 24h/s a 26h/s per n. 6 dipendenti a tempo indeterminato (*su un totale di n. 9 dipendenti part-time 24h/s a tempo indeterminato*), di cui n. 5 Operatori Esperti e n. 1 Operatore, per una spesa complessiva prevista al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP –

calcolata ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020 – pari ad € 8.650,17; **unica spesa che rileva sulla capacità assunzionale dell'Ente;**

- e) n. 5 progressioni economiche all'interno delle Aree (c.d. "progressioni orizzontali") da effettuarsi secondo i criteri generali e le procedure previste nell'art. 9 e nell'Allegato A del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) applicativo del CCNL 2019/2021, siglato in data 30/12/2023, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019/2021, **con oneri a carico del Fondo Risorse Decentrate; pertanto non rileva sulla capacità assunzionale dell'Ente;**
- f) n. 2 progressioni dall'area degli Operatori all'area degli Operatori Esperti, *part time* 24h/s **con utilizzo quota-parte dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 ai sensi dell'art. 1, c. 612, della L. n. 234 del 30.12.2021;** essendo previste in forza di una disposizione del contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto, **non incidono sulla capacità assunzionale dell'Ente;**
- **NELL'ANNO 2026:** prosecuzione delle procedure di cui alle lettere a), b) e c) previste per l'anno 2025, fermo restando la verifica delle capacità assunzionali dell'Ente;
  - **NELL'ANNO 2027:** prosecuzione delle procedure di cui alle lettere a), b) e c) previste per l'anno 2025, fermo restando la verifica delle capacità assunzionali dell'Ente;
5. **DI DARE ATTO**, pertanto, che della capacità assunzionale dell'Ente calcolata ai sensi dell'art. 1, c. 1, del decreto attuativo del 17/03/2020 e della Circolare interministeriale del 08/06/2020 residuerebbe la somma di € 15.414,29 (= 24.064,46 – 8.650,17 per gli incrementi orari di cui alla lettera d) );
6. **DI DEMANDARE** ai Responsabili delle Posizioni Organizzative dell'Ente, ciascuno per quanto di propria competenza, l'attivazione delle procedure finalizzate all'attuazione del Piano annuale delle assunzioni;
7. **DI DARE ATTO**, inoltre, che:
- le assunzioni programmate tengono conto e rispettano i criteri ed i limiti alle assunzioni previsti dalla normativa vigente richiamata in narrativa;
  - la spesa complessiva del personale prevista per l'anno 2025 è contenuta entro il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-*quater*, della L. n. 296/2006, pari ad € 540.441,00;
8. **DI RISERVARSI**, ai sensi del comma 2 dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, la possibilità di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato, ovvero di avvalersi di forme di lavoro flessibile, per motivate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, dando atto che le stesse verranno effettuate solo in funzione del verificarsi di situazioni aventi carattere di eccezionalità o di specificità riferentisi a servizi essenziali non interrompibili o non gestibili senza il rispetto di predefiniti *standard* qualitativi e funzionali;
9. **DI PRENDERE ATTO** del parere rilasciato dall'Organo di Revisione Contabile, il quale si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
10. **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare ed adeguare, in qualsiasi momento, la dotazione organica revisionata e determinata con la presente deliberazione, il Piano del fabbisogno del personale 2025-2027 ed il Piano annuale delle assunzioni, qualora si dovessero verificare esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
11. **DI DARE ATTO** che la presente deliberazione, quale documento di programmazione, formerà parte integrante e sostanziale sia del DUP Semplificato che del PIAO relativi al triennio 2025/2027;
12. **DI PUBBLICARE** il presente provvedimento nel sito istituzionale dell'Ente ed all'Albo Pretorio;
13. **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento:
- alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno;
  - al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 6-*ter*, comma 5, del D.Lgs. n. 75/2017;
  - all'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica;
  - all'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro;
  - alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. ai sensi dell'art. 4, c. 2, del C.C.N.L. 2019/2021;

14. **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi della L.R. n. 44/1991 e ss.mm.ii. e dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

*Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario*  
*Dott. Vito Dipietro*



**VITO  
DIPIETRO**

# ALLEGATO 1

<b>SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO - Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali</b>	
<b>DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020</b>	
<b>abitanti 31/12/2023 n. 720</b>	
MACROAGGREGATO BDAP:	
U.1.01.00.00.000	319.428,50
U.1.03.02.12.001	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00
IRAP	25.373,22
	<b>Totale</b>
	<b>344.801,72</b>
IRAP (detrarre)	25.373,22
<b>Totale spesa personale al netto dell'IRAP Anno 2023</b>	<b>319.428,50</b>

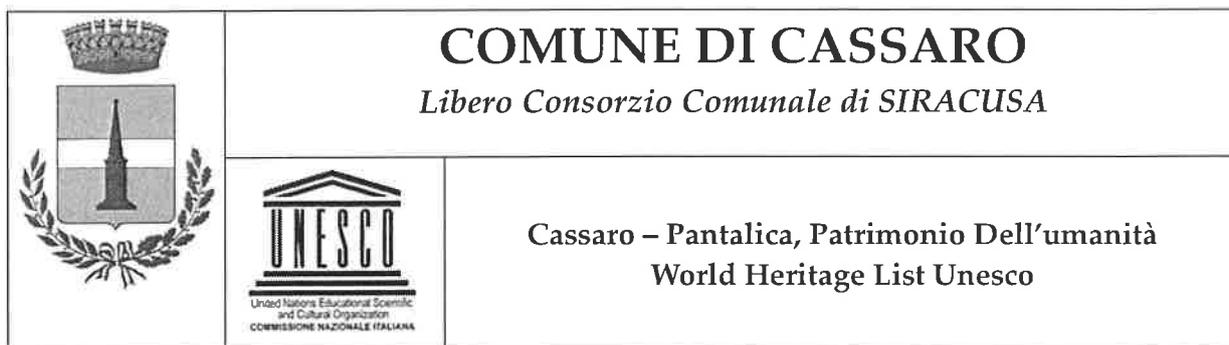
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2023 (A)</b>	<b>319.428,50</b>
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2021	1.086.815,03
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2022	1.146.518,95
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2023	1.475.564,44
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	3.708.898,42
MEDIA ENTRATE CORENTI	<b>1.236.299,47</b>
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2023	71.916,55
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	1.164.382,92
<b>RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C = A/B %)</b>	<b>27,43%</b>
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	29,50%
<b>MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA)(B x D)</b>	<b>343.492,96</b>
<b>DIFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO (E)</b>	<b>24.064,46</b>

ALLEGATO 2

**RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E PIANO ASSUNZIONI**

SETTORE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DI CUI AL CCNL 2019/2021	P.E. / T.D.	T.I. / T.D.	F.T. / P.T.	COSTO DEL PERSONALE (ESCL. IRAP, INCL. INDENNITA' DI P.O.)	POSTI OCCUPATI AL 01/01/2025 (Q.TA')	POSTI OCCUPATI AL 01/01/2025 (VALORE)	POSTI VACANTI (Q.TA')	SPESA PERSONALE PREVISIONALE (POSTI VACANTI)	TOTALE POSTI (OCCUPATI + VACANTI)	TOTALE SPESA PREVISIONALE (POSTI OCCUPATI + VACANTI)	PIANO ASSUNZIONI
	FUNZIONARIO P.M.	1	T.D.	P.T. 12 h/s	€ 31.855,86	0,33	€ 10.512,43	0,00	- €	0,33	10.512,43 €	COPERTO MEDIANTE SCAVALCO DAL 2023
	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	1	T.D.	P.T. 12 h/s	€ 31.855,86	0,00	- €	0,33	10.618,62 €	0,33	10.618,62 €	NUOVO - SPESA ETEROFINANZIATA DAL PIANO DI ZONA A.O.D. VALLE DELL'AMARO DEL D.S.S. N. 48
AMMIN.VO	OPERATORE ESPERTO	1	T.L.	P.T. 24 h/s	€ 35.622,33	0,67	€ 23.866,96	0,06	1.451,24 €	0,73	25.318,20 €	
	AMMINISTRATIVO	1	T.L.	P.T. 24 h/s	€ 26.122,33	0,67	€ 17.501,96	0,06	1.451,24 €	0,73	18.953,20 €	
	OPERATORE ESPERTO	1	T.L.	P.T. 24 h/s	€ 25.091,41	0,67	€ 16.811,24	0,00	- €	0,67	16.811,24 €	
	AMMINISTRATIVO	1	T.L.	P.T. 24 h/s	€ 43.855,86	0,50	€ 21.927,93	0,50	21.927,93 €	1,00	43.855,86 €	COPERTO AL 50% MEDIANTE CONVENZIONE + SCAVALCO
ECONOMICO - FINANZIARIO	FUNZIONARIO CONTABILE	1	T.D.	F.T. 36 h/s	€ 26.122,33	0,67	€ 17.501,96	0,06	1.451,24 €	0,73	18.953,20 €	
	OPERATORE ESPERTO	1	T.L.	P.T. 24 h/s	€ 43.855,86	1,00	€ 43.855,86	0,00	- €	1,00	43.855,86 €	
	AMMINISTRATIVO	1	T.L.	P.T. 24 h/s	€ 25.091,41	0,67	€ 16.811,24	0,00	- €	0,67	16.811,24 €	
TECNICO	OPERATORE	1	T.L.	P.T. 24 h/s	€ 25.091,41	0,67	€ 16.811,24	0,05	1.383,97 €	0,73	18.205,21 €	
	OPERATORE	1	T.L.	P.T. 24 h/s	€ 25.091,41	0,67	€ 16.811,24	0,00	- €	0,67	16.811,24 €	
SEGRETIARIO COMUNALE	FASCIA C - CLASSE IV (8h/5)				€ 20.268,80	0,22	20.268,80 €	0,00	- €	0,22	20.268,80 €	
<b>TOTALI</b>						<b>8,08</b>	<b>257.684,78 €</b>	<b>1,17</b>	<b>30.578,10 €</b>	<b>9,25</b>	<b>288.262,87 €</b>	

INCLUSA INDENNITA' DI P.O.  
INCREMENTO ORARIO DEFINITIVO



## REVISORE UNICO

Al Presidente del Consiglio Comunale  
Al Segretario Comunale

Verbale n. 5/2025 del 12/03/2025

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027, PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA. SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" – SOTTOSEZIONI 3.1. "STRUTTURA ORGANIZZATIVA" E 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL REDIGENDO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027"**

L'anno 2025, il giorno dodici del mese di marzo, il Revisore Unico, Dr. Gesualdo Cimino, giusta nomina di cui alla deliberazione di C.C. n. 55 dell'8/11/2022, immediatamente esecutiva.

Esaminata la proposta, ricevuta a mezzo PEC l'11 marzo 2025, avente ad oggetto: **Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, piano annuale delle assunzioni e revisione dotazione organica. sezione 3 "organizzazione e capitale umano" – sottosezioni 3.1. "struttura organizzativa" e 3.3 "piano triennale dei fabbisogni di personale" del redigendo piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027"**

Vista ed esaminata la citata proposta.

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- art. 2 del d.lgs. 165/2001;
- art. 4 del d.lgs. 165/2001;
- art. 6 del d.lgs. 165/2001;
- art. 33 del d.lgs. 165/2001;
- art. 89 del d.lgs. 267/2000;
- art. 22 comma 1 del D.Lgs 75/2017, che ha previsto le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6 ter del D.Lgs n. 165/2001;

Visto il Decreto 08/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

### Considerato

Che il tetto limite introdotto dal comma 557-*quater* della legge n. 296/2006 per il Comune di Cassaro è pari ad **Euro 540.441,00**;

Che per il monitoraggio del rispetto di tale limite, al fine di salvaguardare gli equilibri di bilancio ed il contenimento delle spese in termini di finanza pubblica, occorre effettuare una costante e puntuale verifica della spesa per il personale in servizio, aumentata della spesa per lavoro flessibile e delle facoltà assunzionali;

**DI DARE ATTO** che,

- la spesa di personale al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP (*art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020*) a qualsiasi titolo registrata nell'ultimo rendiconto approvato (*Rendiconto di gestione 2023*) è pari ad € 319.428,50;
- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (ee. ff. 2021-2023) è pari ad € 1.236.299,47;
- il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Co. 2023) è pari ad € 71.916,55;
- pertanto, il rapporto calcolato ai sensi del decreto attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019 è pari al 27,43%, ovvero è al di sotto del "valore soglia massima del personale" di cui all'art. 4, comma 1, Tabella I (pari a 29,50%);
- di conseguenza, come previsto dall'art. 4, comma 2, del decreto attuativo del 17/03/2020 e dalla Circolare Interministeriale del 08/06/2020, l'Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia del 29,50%, ovvero fino ad € 343.492,96, per una maggiore spesa teorica rispetto alla spesa registrata nel Rendiconto 2023 di € 24.064,46 (capacità assunzionale dell'Ente);
- l'Ente negli anni ha attuato una costante riduzione del costo del personale in servizio, in quanto il rapporto tra la spesa del personale registrata nel rendiconto 2019 e la media delle entrate correnti relative al periodo 2017-2019, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Co. 2019), era pari al 37,66% (*D.G.M. n. 19 del 23/02/2021*);

**CONSIDERATO** che nulla osta:

- all'approvazione della rideterminazione della dotazione organica dell'Ente effettuata secondo le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"* del 27/07/2018 (pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173) emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, come da prospetto denominato "rideterminazione dotazione organica e piano assunzioni", che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, dal quale si evince che il limite finanziario del potenziale massimo della dotazione organica rimodulata è pari ad € 288.262,87, al di sotto della massima spesa di personale consentita che è pari ad € 343.492,96 (calcolato moltiplicando la "media entrate correnti al netto FCDE" per il "valore soglia previsto dall'art. 4 del DM" del 29,50%);

all'approvazione PTFP 2025-2027 ed il Piano Annuale delle assunzioni come segue:

- **NELL'ANNO 2025:**

- a) copertura del posto vacante di Istruttore di Polizia Locale pari a n. 0,33 (12h/s) mediante il ricorso alla procedura dello scavalco d'eccezione di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 (in continuità rispetto agli anni precedenti), per una spesa complessiva prevista al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP – calcolata ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020 – pari ad € 10.512,43; essendo occupato a tempo determinato da un dipendente di un altro Ente a decorrere dall'anno 2023, non rileva quale nuova spesa di personale;
- b) copertura del posto vacante di Funzionario ad Elevata Qualificazione – Assistente sociale pari a 0,33 (12h/s) mediante il ricorso alla procedura dello scavalco condiviso/convenzione di cui all'art. 23 del CCNL 2019-2021 con spesa a carico del Piano di Zona della Area Omogenea Distrettuale A.O.D. “VALLE DELL’ANAPO” del Distretto Socio Sanitario n. 48; trattandosi di spesa eterofinanziata, ai sensi del D.L. n. 104/2020, conv. con modif. dalla L. n. 126/2020, che ha introdotto l'art. 57, comma 3-septies, non rileva sulla capacità assunzionale dell'Ente;
- c) la copertura del posto vacante a tempo pieno di Funzionario Contabile mediante il ricorso alla procedura dello scavalco condiviso/convenzione di cui all'art. 23 del CCNL 2019-2021 per 12h/s, oltre 6h/s tramite la procedura dello scavalco d'eccezione di cui all'art. 1, c. 557, della L. n. 311/2004, per una spesa complessiva prevista al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP – calcolata ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020 – pari ad € 15.927,93; non rileva quale nuova spesa di personale, in quanto il posto a tempo pieno ed indeterminato è stato coperto fino a Dicembre 2024 da un dipendente che prestava servizio per 18h/s presso altri Enti;
- d) l'incremento orario definitivo da 24h/s a 26h/s per n. 6 dipendenti a tempo indeterminato (*su un totale di n. 9 dipendenti part-time 24h/s a tempo indeterminato*), di cui n. 5 Operatori Esperti e n. 1 Operatore, per una spesa complessiva prevista al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP – calcolata ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. a), del decreto attuativo del 17/03/2020 – pari ad € 8.650,17; unica spesa che rileva sulla capacità assunzionale dell'Ente;
- e) n. 5 progressioni economiche all'interno delle Aree (c.d. “progressioni orizzontali”) da effettuarsi secondo i criteri generali e le procedure previste nell'art. 9 e nell'Allegato A del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) applicativo del CCNL 2019/2021, siglato in data 30/12/2023, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019/2021, con oneri a carico del Fondo Risorse Decentrate; pertanto non rileva sulla capacità assunzionale dell'Ente;
- f) n. 2 progressioni dall'area degli Operatori all'area degli Operatori Esperti, *part time 24h/s* con utilizzo quota-parte dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 ai sensi dell'art. 1, c. 612, della L. n. 234 del 30.12.2021; essendo previste in forza di una disposizione del contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto, non incidono sulla capacità assunzionale dell'Ente;
- **NELL'ANNO 2026**: prosecuzione delle procedure di cui alle lettere a), b) e c) previste per l'anno 2025, fermo restando la verifica delle capacità assunzionali dell'Ente;
  - **NELL'ANNO 2027**: prosecuzione delle procedure di cui alle lettere a), b) e c) previste per l'anno 2025, fermo restando la verifica delle capacità assunzionali dell'Ente;
- **DI DARE ATTO**, pertanto, che della capacità assunzionale dell'Ente calcolata ai sensi dell'art. 1, c. 1, del decreto attuativo del 17/03/2020 e della Circolare interministeriale del 08/06/2020 residuerebbe la somma di € 15.414,29 (= 24.064,46 – 8.650,17 per gli incrementi orari di cui alla lettera d) );
- le assunzioni programmate tengono conto e rispettano i criteri ed i limiti alle assunzioni previsti dalla normativa vigente richiamata in narrativa;
  - la spesa complessiva del personale prevista per l'anno 2025 è contenuta entro il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-*quater*, della L. n. 296/2006, pari ad € 540.441,00

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Responsabile dell'ufficio interessato e dal Responsabile dei servizi finanziari, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

### **Esprime**

Parere favorevole sulla proposta di deliberazione ad oggetto: **“Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, piano annuale delle assunzioni e revisione dotazione organica. sezione 3 “organizzazione e capitale umano” – sottosezioni 3.1. “struttura organizzativa” e 3.3 “piano triennale dei fabbisogni di personale” del redigendo piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027”**

Si attesta l'avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL REVISORE UNICO  
(Dott. Cimino Gesualdo)  
Firmato digitalmente



### SETTORE ECONOMICO – FINANZIARIO

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027, PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA. SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" – SOTTOSEZIONI 3.1. "STRUTTURA ORGANIZZATIVA" E 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL REDIGENDO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027"**

#### PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Esaminata la proposta di deliberazione in oggetto, acquisiti gli elementi di giudizio, valutati gli aspetti sostanziali dai quali possono discendere riflessi diretti ed indiretti sulla gestione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, e vista la normativa vigente in materia, attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e della relativa istruttoria, si esprime **parere favorevole** relativamente alla regolarità tecnica dell'atto, ai sensi del comma 1 dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, n.142, recepito in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall'art. 12 delle L.R. 23/12/2000, n. 30.

Cassaro, 11/03/2025



**VITO  
DIPIETRO**

*Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario*

*Dott. Vito Di Pietro*

#### PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Esaminata la proposta di deliberazione in oggetto e verificati gli aspetti contabili formali e sostanziali, e verificato che il parere di regolarità tecnica espresso si è fatto carico di compiere un esame metodologicamente accurato relativamente agli elementi produttivi di riflessi sulla gestione economico-finanziaria e patrimoniale dell'ente, si esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità contabile dell'atto, ai sensi del comma 1 dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, n.142, recepito in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall'art. 12 delle L.R. 23/12/2000, n.30.

Cassaro, 11/03/2025



**VITO  
DIPIETRO**

*Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario*

*Dott. Vito Di Pietro*

Letto approvato e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Giuseppe Morale

Su attestazione del messo comunale si certifica che questa deliberazione ai sensi dell'art. 32 comma 1, della legge 18-06-2009 n. 69 è stata pubblicata nel portale informatico del Comune di Cassaro [www.comune.cassaro.sr.it](http://www.comune.cassaro.sr.it) sezione all'albo pretorio on line il giorno 20/03/2025 e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi dal 20/03/2025 al 04/04/2025. Per lo stesso periodo copia della deliberazione, in formato file pdf, è pubblicata in via permanente nella sezione delibere on line così come previsto dalla L.R. 22 del 24-12-2008 e smi.

REP.  
N° 180

**IL MESSO COMUNALE**

IL Segretario Comunale

Dalla residenza comunale, li.....

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto segretario comunale visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

Decorsi dieci giorni dalla data d'inizio pubblicazione all'albo e nel portale informatico, nelle forme di Legge, non essendo soggetta a controllo preventivo di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'articolo 12 primo comma della L.R. 3-12-1991 n° 44 e dell'art. 4 della L.R. 23 del 5-7-1997.

È stata dichiarata immediatamente esecutiva art.12 0 16 L.R. n° 44/91.

Dalla residenza municipale li.....18/03/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Giuseppe Morale

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Dalla residenza municipale li.....

Copia della presente delibera deve essere trasmessa per quanto di

Competenza/ ai seguenti Uffici/Enti:

<b>NOTIFICATA A:</b>				
1	2	3	4	5