



## Comune di SANTA CRISTINA GELA

### Città Metropolitana di Palermo



**AGGIORNAMENTO ALPIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO) 2024 – 2026 approvato con Deliberazione della Giunta Municipale  
n.**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,  
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113 e ss.mm.ii.)

### 3.3 Piano triennale del fabbisogno 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, in relazione al fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree.

Considerato il personale attualmente in servizio come evidenziato nel prospetto riportato al precedente paragrafo 3.1 Struttura organizzativa, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

#### 3.3.1 Programmazione fabbisogno di personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale viene adottato nel rispetto del seguente quadro normativo:

- ✓ gli artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recanti, rispettivamente, disposizioni inerenti "all'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e alle "linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";
- ✓ il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute dell'8 maggio 2018, con il quale sono state approvate, ai sensi del sopracitato art. 6-ter, le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*";
- ✓ il decreto-legge n. 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini";
- ✓ l'art.33, comma 2, del D.L.n.34/2019, il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle capacità assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- ✓ il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, per l'attuazione del D. L. n. 34/2019, con il quale sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;
- ✓ la circolare del Ministero dell'interno del 08/06/2020 ad oggetto: "Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L.34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni".

Il nuovo piano occupazionale per il triennio 2024-2026, è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

L'attuale dotazione organica non presenta situazione di esubero o eccedenza di personale e,

pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 Dlgs 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011 n. 183.;

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e sarà rivisto annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà assunzionali e di spesa.

Personale in servizio al 31/12/2023 (anno precedente l'esercizio in corso)

Categoria	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Note
	FT	PT	FT	PT	
Funzionario E.Q. ex D 2	1				Pensionamento al 31/12/2024
Funzionario E.Q. ex Cat. D			1	2	n. 1 Funzionario E.Q. Tecnico part-time 18 ore n. 1 Funzionario E.Q. Contabile full time n. 1 Funzionario E.Q. Assistente sociale part time <i>finanziato con fondi statali</i>
Istruttore ex Cat. C	2	1(34h)		2	n. 1 agente di polizia municipale part-time 18 ore n. 1 Istruttore amministrativo part-time 32 ore <i>finanziato con fondi statali</i>
Operatore esperto exCat. B3	1				
Operatore Esperto ex Cat. B	1	1(34h)			
Operatore ex Cat. A					
DIPENDENTE ASU	0				
TOTALE	5	2	1	4	

- *Le assunzioni a tempo parziale si riferiscono ad assunzioni a tempo determinato di un Assistente sociale e un istruttore amministrativo finanziato con fondi statali.*

Sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale ai sensi dell'art.39 della L.n.449 del 27.12.1997 si dà atto che per il triennio 2024-2026 sono previste assunzioni a tempo determinato quale l'assunzione di un Assistente sociale e un istruttore amministrativo finanziato con fondi statali. Nel triennio 2024-2026 si prevede di ricorrere a personale in convenzione nei limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, nonché all'utilizzo di

personale di altri enti “a scavalco d’eccezione”, oltre i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell’art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, nel rispetto dei limiti imposti dall’art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell’aggregato “spesa di personale”, rilevante ai fini dell’art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Tenuto conto che le vigenti norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l’entrata in vigore del D.L. 34/2019 e in particolare del D.M. attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l’introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti. Dato atto inoltre, che con la presente programmazione viene rispettato anche il vincolo 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 ss.mm.ii, di cui all’articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006 n.296;

#### PIANO OCCUPAZIONALE 2024

Cat	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento1						costo
				Concorso pubblico	Comando/scavalco	Art 110 comma 1 DL 267/2000	Progressione e di carriera	Utilizzo graduatori a altri enti	...	
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	FINANZIARI	FT	X	X	X		X		€ 33.716,64
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	TECNICA	PT/18 H	X	X	X		X		€ 16.858,32
D1	ASSISTENTE SOCIALE (costo etero finanziato non soggetto al limite di spesa)	AA.GG. E SERVIZI SOCIALI	PT/32 H					X		29.970,72 <i>finanziato con fondi statali</i>
C1	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	AA.GG E SERVIZI SOCIALI	PT/18 ore	X	X		X	X		€15.764,50
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (costo etero finanziato non soggetto al limite di spesa)	AA.GG E SERVIZI SOCIALI	PT/32 ore	X						27.605,77 <i>finanziato con fondi statali</i>
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										<b>€ 123.915,95</b>

PIANO OCCUPAZIONALE 2025: NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

PIANO OCCUPAZIONALE 2026: NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

### 3.3.2 Facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale (art. 3 e 4 DM 17/03/2020)

L'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., ha introdotto una sostanziale modifica della disciplina relativa alla capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In attuazione di quanto previsto dall'art.33, comma2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

Il valore soglia è calcolato in base alle definizioni di cui all'art.2 del D.P.C.M. 17/03/2020, per gli anni 2021/2023, prendendo a riferimento la spesa di personale registrata nel rendiconto 2023. Tale valore va ricalcolato annualmente in base alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Come indicato nella circolare esplicativa al Decreto Attuativo dell'art.33, comma 2, del DL 34/2019, la spesa di personale si riferisce ai macroaggregati U1.01 .00 00.000, U1.03 .02. 12.001, U1.03.02. 12.002, U1.03.02. 12.003, U1.03 .02. 12.999

Il comune di Santa Cristina Gela, in base alla popolazione al 31.12.2023, si colloca nella fascia a) del menzionato decreto che prevede quale valore soglia da rispettare nella tabella 1 del citato DM quello del 29,50%. Ai fini del rispetto o meno di detto valore soglia la complessa disciplina di cui alle citate disposizioni suddivide gli enti in tre fasce e segnatamente: enti virtuosi, enti intermedi ed enti non virtuosi. Il comune di Santa Cristina Gela, con riferimento all'odierna programmazione, sulla scorta dei dati dell'ultimo rendiconto approvato e del rapporto tra i due valori avanti indicati, al netto del FCDE, si attesta per il 2023 sul valore pari al 32,44%, dunque superiore a quella del 29,50%, e perciò riconducibile alla disciplina dettata per gli enti non virtuosi. L'entità delle assunzioni deve perciò risultare compatibile con il percorso di mantenimento annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria. Lo spirito della norma non è tanto quello di non consentire assunzioni, consentendo anche agli enti non virtuosi di procedere ad assunzioni, fermo restando il blocco della spesa a decorrere dal 2025 in cui i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore.

#### CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	995
Ente facente parte di unione di comuni	Si

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2023
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	507.472,50
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
<b>Totale spesa</b>	<b>507.472,50</b>

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	472.115,43	558.422,49	637.239,61
2 - Trasferimenti correnti	2.576.946,62	3.442.776,74	984.570,69
3 - Entrate extratributarie	24.322,97	67.181,51	47.422,29
altre entrate	-1.631.156,71	-2.014.594,75	0,00
<b>Totale entrate</b>	<b>1.442.228,31</b>	<b>2.053.785,99</b>	<b>1.669.232,59</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>	<b>1.721.748,96</b>		
<b>F.C.D.E.</b>	<b>157.261,71</b>		
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>	<b>1.564.487,25</b>		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
<b>32,44 %</b>	29,50 %	33,50 %	0,00 %
<b>Soglia rispettata</b>	<b>NO</b>		

Incremento massimo spesa	0,00	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	0,00	<b>NO</b>

Spesa del personale anno 2024	376.025,22
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2024	35,00	0,00
2025	35,00	0,00
2026	35,00	0,00
2027	35,00	0,00
2028	35,00	0,00

**Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere il rispetto del tetto alla spesa di personale**

Secondo le indicazioni della Corte dei conti, la verifica della condizione del Comune rispetto alle fasce deve essere effettuata in modo dinamico, con riguardo ai dati dell'ultimo rendiconto

approvato (2023). Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021 – 2022 - 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, per l'anno 2023 la spesa di personale al netto dell'IRAP è pari ad Euro 507.472,50 ed è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 (pari ad € 593.955,87), determinato ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. n. 90/2014, e, per il triennio di riferimento 2024/2026, alla luce delle assunzioni programmate nel presente piano, tale limite risulta ancora rispettato come riportato nella seguente tabella:

**a) Spesa di personale ai sensi art. 1 comma 557 -ter L. 296/2006 Inserito dall'art. 3 comma 5 bis DL 90/2014 conv. Nella Legge 114/2014**

	Media 2011/2013				
	2008 per enti non soggetti al patto	rendiconto 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
Spese macroaggregato 101	554.959,16 €	507.472,50 €	628.332,74 €	548.328,77 €	511.188,77 €
Spese macroaggregato 103					
Irap macroaggregato 102	38.996,71 €	32.409,80 €	53.705,01 €	47644,76 €	45.694,76 €
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo					
Altre spese: da specificare.....					
Altre spese: da specificare.....					
Altre spese: da specificare.....					
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>593.955,87 €</b>	<b>539.882,60 €</b>	<b>682.037,75 €</b>	<b>595.973,53 €</b>	<b>556.883,53 €</b>
(-) Componenti escluse (B)		€	104.266,49 €	24.262,52 €	24.262,52 €
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 ( C )					
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C</b>	<b>593.955,87 €</b>	<b>539.882,60 €</b>	<b>577.771,26 €</b>	<b>571.711,01 €</b>	<b>532.621,01 €</b>
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)					

**b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006;

**c) il rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, 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 2024: Euro 0,00

Nel rispetto delle vigenti norme in materia di contenimento delle spese di personale flessibile viene prevista la possibilità di:

- a) assumere personale a tempo determinato, qualora ritenuto necessario, tramite procedure selettive o utilizzo di graduatorie di altri Enti, nei casi previsti dall'art. 50 del CCNL 21/05/2018;
- b) attivare, in accordo con il Collegio dei Geometri di Palermo, di Corsi di Formazione Professionale per geometri praticanti neodiplomati;
- c) procedere, qualora ritenuto necessario, all'assunzione a tempo determinato di personale amministrativo a supporto degli uffici demografici in occasione di eventuali consultazioni elettorali e / o referendarie, dando atto che la relativa spesa rimborsata a tale titolo dallo Stato / Regione non soggiace alle limitazioni sopra richiamate in materia di spesa di personale;
- d) attivare, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, l'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti mediante il ricorso all'istituto del comando o dello scavalco di eccedenza.
- e) Attivare tirocini formativi curriculari ed extracurriculari.

**d) l'assenza di eccedenze di personale:**

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da certificazione dei dirigenti che ha data esito negativo agli atti d'ufficio

**e) il rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

- Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2.

- L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

- Si attesta che il Comune di Santa Cristina Gela non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**e) La stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio oggetto della presente programmazione e precisamente nel 2024 si verificherà n. 1 cessazione di personale inquadrato nell'area dei Funzionari (ex categoria D) la spesa del personale 2025 subirà una diminuzione calcolata in euro 26.456,04. Non sono previste cessazioni nel corso del 2025, né del 2026.

dipendente	Anno	TOTALE
Funzionario tecnico ex cat. D2	2024	€ 26.456,04



#### **f) assunzioni obbligatorie**

Con riferimento alle assunzioni obbligatorie questo ente è in linea con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999 e ss.mm.ii. e non sono attualmente previste assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR

Al fine di rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel triennio 2024/2026, sono comunque autorizzate forme di reclutamento temporaneo quali eventuali assunzioni a tempo determinato o "scavalchi d'eccezione" che si dovessero rendere necessarie.

Restano comunque consentiti:

- ✓ eventuali sostituzioni di personale dimissionario, per il quale non è prevista la cessazione nel presente Piano;
- ✓ eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- ✓ trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

#### **g) rispetto del limite di spesa di personale per forme di lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL 78/2010**

L'art. 9, comma 28, del Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010 n. 122 prevede, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per il lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nel 2009.

L'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1 del D.lgs. 267/2000.

**Sulla presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale, il Revisore Unico dei Conti esprime parere ai sensi dell'art. 39 della legge 449/1997 e dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001.**

Il presente Piano triennale dei fabbisogni così come modificato, sarà trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito della trasmissione del PIAO 2024-2026 attraverso lo specifico portale raggiungibile all'indirizzo <https://piao.dfp.gov.it>

