



# **COMUNE DI TORRETTA**

Città  
Metropolitana  
di Palermo

## **AGGIORNAMENTO**

sottosezione 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

**Piano Integrato di**

**Attività e**

**Organizzazione**

**Annualità**

**2025/2026**



**ART.6 del D.L.n.80/2021 convertito con modificazioni in legge n.113 del 6.8.2021**

## **P. I. A. O. - 2024/2025**

**( Modalità semplificata ex art.6 Decreto Interministeriale del 30.06.2022)**

**SEZIONE 3 Organizzazione e capitale umano**

3.1 Struttura organizzativa.....

3.2 Organizzazione del lavoro agile.....

3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale.....

Il Sindaco con Determine Sindacali ha nominato i Responsabili dei Settori dell'Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative).

Per la graduazione dell'Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative), si è avviata la rideterminazione della pesatura dei responsabili di settore anno 2023.

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 07/12/2015 avente ad oggetto: "Approvazione del Regolamento di disciplina di misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

Vista la Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta n.35 del 23/03/2021 avente ad oggetto: "Aggiornamento metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti";

Viste le allegate schede di formulazione obiettivi.

## **SEZIONE 3**

# **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UNAMO**

3.1 Struttura organizzativa.

3.2 Organizzazione del lavoro agile.

3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale.

## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026.**

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n.165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, tra l'altro, dispone che:
  - “Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, 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”;*
- l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il quale prevede che:
  - “Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”;*
- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 secondo il quale:
  - “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”;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, secondo cui:
  - “ 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”;*
    - l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;
    - l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale dispone: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni*

*di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;*

**Premesso che** non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

**Considerato che** il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere definito in coerenza con l’attività di programmazione complessiva dell’ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa ed è strumento imprescindibile di un’organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

**Preso atto** che, secondo l’impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” si deve tradurre, d’ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

**Rilevato che** l’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone che i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

**Preso atto che** l’art. 33 comma 2 D.L. 30 aprile 2019 n. 34 dispone che:

- A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; 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 superiore 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 superiore 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;

**Tenuto conto** che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni;

**Richiamata** la circolare del Ministero dell’interno dell’8.6.2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

**Considerato che** il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn - over, legata alle cessazioni, intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

**Considerato** il teorico fabbisogno di personale per il pieno assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**Considerato** che l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e per il Comune di Torretta tale limite è quantificato in euro 703.140,57;

**Visto** il prospetto di calcolo delle capacità assunzionale (Art.33, comma 4 D.L.34/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 (come da tabella allegata, sottoscritta dal responsabile di settore competente, e da intendersi qui richiamata per farne parte integrante e sostanziale Allegato A);

**Preso atto** che tale valore è compreso tra il valore della soglia di virtuosità di cui al DM 17.03.2021 e il valore di rientro della maggiore spesa;

**Precisato che** il valore di rientro della maggiore spesa del Comune di Torretta è al 31,20%, mentre il valore di virtuosità è al 27,20% e il valore di rientro è pari dunque al 4%;

**Considerato che** la soglia di virtuosità viene superata di 2,66 punti percentuali e dunque il valore di rientro è inferiore ai quattro punti percentuali;

**Richiamate** le delibere della G.M. n. 19 del 18/02/2022 e n. 21 del 25/02/2022;

**Richiamata** la delibera della Giunta Municipale n. 53 del 31.08.2023 avente come oggetto "Modifica Organigramma e Funzionigramma dei Servizi dell'Ente: modifiche alla struttura organizzativa, approvata con delibere della Commissione Straordinaria con i poteri della G.M. n. 06 del 28/01/2023, n. 35 del 22/05/2020, n. 70 del 01/10/2020 e della Giunta Municipale n. 80 del 05/10/2022".

**Preso atto che** l'ente intende avviare assunzioni a tempo indeterminato per le annualità 2024 e 2025 ed avviare processi di stabilizzazione del personale precario e dell'unità di personale PNRR;

**Accertato che** la Giunta Municipale ha assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004 e ss. m. ed., c.d. scavalco di eccedenza, due dipendenti, appartenenti all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, per 12 ore settimanali per l'anno 2024;

**Rilevato** che la spesa del personale si è ridotta nell'anno 2022 rispetto alla media storica 2011-2013;

**Visto che** il Comune di Torretta ha stipulato due convenzioni ex art. 14 del CCNL del 22/01/2004 concedendo due unità di personale e precisamente un istruttore tecnico di categoria C per n. 12 ore al Comune di Monreale e un istruttore direttivo tecnico di categoria D per n. 16 ore al Comune di San Giuseppe Jato, ottenendo un ulteriore risparmio di spesa;

**Preso atto che** nel corso dell'anno 2023 si è registrata una cessazione per quiescenza di una unità di personale di categoria D;

**Rilevato** che è intendimento dell'Amministrazione Comunale torrettese assumere personale a tempo determinato utilizzando l'istituto di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, c.d. scavalco di eccedenza, per n. 1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori, ex Categoria C, con il profilo di geometra per n. 18 ore settimanali e n. 1 unità di personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione per n. 12 ore settimanali;

**Ritenuto che** è opportuno, per garantire il funzionamento di alcuni servizi, procedere all'integrazione oraria in alcuni settori strategici che lamentano carenze e difficoltà operative di personale.

**Che** sono previste progressioni verticali anche in deroga nei limiti delle risorse disponibili;

**Che** è stato richiesto personale per la gestione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti finanziati dalle Risorse delle Politiche di Coesione (Profili Professionali Area Amministrativo - Contabile e Tecnica);

**Che** a seguito degli esiti delle prove concorsuali relative al concorso coesione è stata rilevata la non completa copertura dei posti di cui al DPCM del 30 marzo 2021 e con nota registro ufficiale v. 0015001.19-07-2022 avente per oggetto : Indicazione per l'applicazione dell'art. 11 comma 2) del Decreto legge 30 aprile 2022, n.36, convertito con modificazioni con la legge n.79 del 29/giugno 2022, "ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" e che le amministrazioni (Comuni) possono procedere alla selezione delle risorse umane ed alla conseguente stipula dei contratti di collaborazione ai sensi dell'art. 7, commi 6-6-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con soggetti in possesso di professionalità tecnica

analoga a quella del personale non reclutato;

Che l'Agenzia per la Coesione Territoriale, al ricevimento del contratto di collaborazione, trasferirà alle amministrazioni destinatarie l'importo a copertura dei costi del primo anno di contratto;

**Considerato che** l'ente è in grado di garantire la sostenibilità della spesa, in quanto la spesa per le assunzioni viene compensata dal risparmio dovuto al pensionamento relativo all' annualità 2023 e dalla minor spesa per due unità di personale (una categoria C e una categoria D) cedute rispettivamente per n. 12 e 16 ore ad altri enti ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004;

**Che** al Comune di Torretta è stata assegnata la somma di € 24.892,95 quale aumento della spesa sociale per il potenziamento del servizio sociale professionale, ai sensi del Decreto del Ministero dell'Interno, finanziamento destinato allo sviluppo dei servizi sociali comunali svolti in forma singola o associata dai comuni della Regione Sicilia e della Regione Sardegna;

**RILEVATO** che il combinato disposto dalla legge di bilancio 178/2020 mostra l'evidente definizione dei livelli/essenziali di servizio sociale ormai non più derogabile e che deve essere garantito il rapporto base di 1 assistente sociale ogni 6.500 abitanti.

Che tale finanziamento non rientra nel tetto di spese del personale e verrebbe utilizzato per integrare le ore all'Assistente Sociale in servizio in questo Ente a tempo indeterminato e part-time a 20 ore settimanali presumibilmente dal mese di ottobre 2024.

Ritenuto, pertanto, procedere all'incremento delle ore all'Assistente Sociale fino a 35 a valere sul Fondo FSE;

**Tenuto conto** della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e degli obiettivi di performance organizzativa, dell'efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini;

**Dato atto che** il Comune di Torretta:

1. Non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, sulla base del presente provvedimento;
2. ha rispettato nell'anno precedente il tetto di spesa del personale determinato dalla media del triennio 2011/2013 (pari ad €. 1.544.487,81);
3. ha adottato il Conto consuntivo anno 2022 ed il bilancio di previsione anno 2024/2026;
4. ha adottato il piano delle azioni positive o delle pari opportunità per il triennio 2023/2025;
5. ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui al d.l. n. 66/2014;
6. ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;
7. ha rispettato i termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
8. trasmetterà la programmazione del fabbisogno alla Funzione Pubblica, tramite Sico (Sistema per la trasmissione del conto annuale), entro i 30 giorni successivi alla approvazione;
9. ha rispettato il rapporto minimo previsto dalla legge n. 68/1999 per le cd quote d'obbligo;

**Ravvisata**, dunque, la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2024-2026;

**Dato atto**, inoltre, che la presente programmazione viene elaborata a seguito di attenta analisi e valutazione:

- a) del fabbisogno connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali al fine di ottimizzare gli standard qualitativi - quantitativi di erogazione degli stessi, mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili e con il sopravvenuto quadro normativo;
- c) che, in ogni caso, l'ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale già approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento alle modifiche normative e giurisprudenziali che dovessero intervenire;

**DATO** che ci si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque in base alle eventuali indicazioni del Revisore dei Conti o del Ministero dell'Interno;

**Che** la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

**Che** la presente deliberazione sarà inserita, in qualità di allegato nel PIAO secondo le indicazioni diramate da apposite LLGG del Dipartimento Funzione Pubblica;

**Di** demandare al Responsabile dell'Ufficio Personale gli eventuali atti consequenziali;

Di demandare il Responsabile del I Settore la trasmissione del presente atto al Revisore dei Conti;

**Di** demandare all'Ufficio Personale la trasmissione della presente delibera all'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e finanze (MEF) ed al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 69 della legge 24 dicembre 2003, n. 350, anche per il tramite del sistema informatizzato SI.CO., secondo quanto previsto dall'art. 60 del D. Lgs. 165/2001 e confermato dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle Amministrazioni pubbliche" emanate con il recente Decreto Interministeriale del 8 maggio 2018;

**Di** allegare alla presente, per farne parte integrante o sostanziale:

- l'attestazione del rapporto tra la spesa del personale e la spesa corrente, determinate conformemente alle prescrizioni del Decreto della FP del 17.03.2020 (Allegato A).