



REGIONE SICILIANA  
COMUNE DI RACALMUTO  
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 55 DEL 10-05-2024

**OGGETTO:** Piano integrato di attività e organizzazione - primo stralcio 2024 sezione 3.Organizzazione e Capitale Umano, Sottosezione di Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2024\2026 - Piano Annuale delle assunzioni 2024.Rideterminazione della dotazione organica.

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno **dieci** del mese di **maggio** alle ore **13:00** e seguenti in Racalmuto e nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale, nominata con decreti sindacali n. 29 del 05/08/2022, n. 30 del 11.08.2022 e n. 2 del 31.01.2023 nelle persone dei Signori

<b>Maniglia Vincenzo</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>Cutaia Angelo</b>	<b>Assessore</b>	<b>Assente</b>
<b>Maddeo Alberto</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>Mantione Ivana</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>Iacono Cristina</b>	<b>Assessore</b>	<b>Assente</b>

Risultano presenti n. **3** e assenti n. **2**.

Con l'assistenza e la partecipazione, ai sensi dell'art. 52 della Legge n° 142/90 siccome recepita dall'Ordinamento Regionale con L.R. n. 48/91 del Segretario Generale **Dott.ssa Marotta Roberta**, ha adottato la seguente deliberazione

Presiede la seduta il Sindaco **Arch. Maniglia Vincenzo**, che verificata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione, invitando i presenti a deliberare in ordine alla proposta qui di seguito, riportata e trascritta.



REGIONE SICILIANA  
**COMUNE DI RACALMUTO**  
**(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)**

**PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE**

**N.25 DEL 30-04-2024**

*Ufficio:* SINDACO

**OGGETTO:** Piano integrato di attività e organizzazione - primo stralcio 2024 sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano, Sottosezione di Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2024\2026 - Piano Annuale delle assunzioni 2024. Rideterminazione della dotazione organica.

*Il sottoscritto Arch. Vincenzo Maniglia, Sindaco, propone l'adozione del provvedimento deliberativo di cui in oggetto, attestando di non trovarsi in alcuna delle situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del DPR n. 62/2013 e di avere verificato che i soggetti intervenuti nell'istruttoria della proposta in esame non incorrono in situazioni analoghe.*

**PREMESSO CHE:**

- l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997 dispone che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il 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;
- l'art. 91, comma 1, D. Lgs. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 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 predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- l'art.6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- con il Decreto dell' 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette “ 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 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 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, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

**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 PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

**RITENUTO**, pertanto, di procedere all'approvazione dello stralcio del PIAO riferito all'allegato relativo al piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

**VALUTATO** che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

**VISTE** le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n.3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

**VISTO** il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)“ pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;

**VISTO** che il suddetto D.M del 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L.34/2019, del 17/03/2020, prevede che a decorrere dalla data del 20/04/2020, i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza dei 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 Ente, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi

Documento informatico redatto tramite utilizzo del sistema informativo automatizzato in uso presso il Comune, conforme alle regole tecniche di cui al Dpcm 13.11.2014.

tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione di riferimento;

## DATO ATTO

- Che tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti cui viene riconosciuta una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.
- Che il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.
- Che lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.
- Che il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.
- Che da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.
- Che in sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo “valore soglia”, da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

**PRESO ATTO** che l'ente non ha ancora approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2023 e che pertanto ai fini del calcolo i dati considerati sono riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati (2020, 2021 e 2022) e che l'annualità considerata sarà il 2022;

**VISTO** il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

### Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE

**Entrate correnti ultimo triennio** (rendiconti approvati) al netto del contributo regionale che finanzia le spese per il personale stabilizzato, storicizzato in €. 1.215.545,13. La stessa entità del contributo sarà esclusa dalle spese per il personale desunte dal macroaggregato 1.01.

#### ENTRATE CORRENTI

Entrate rendiconto anno 2020	8.595.826,53
Entrate rendiconto anno 2021	7.788.830,02
Entrate rendiconto anno 2022	8.544.295,71
Media	<b>8.309.650,75</b>
FCDE bilancio assestato 2022	1.318.290,24
<b>ENTRATE DA CONSIDERARE</b>	<b>6.991.360,51</b>

**DATO ATTO** che la spesa complessiva del personale relativa al rendiconto approvato **2022**, calcolata ai sensi del D.M. e della circolare ministeriale, ammonta a €. 3.277.835,79 dedotta dal macroaggregato U.1.01..  
La spesa complessiva del personale al netto del contributo regionale che finanzia il personale stabilizzato dall'ente ammontante ad €. 1.215.545,13, da considerare ai fini del calcolo è pari ad €. **2.062.290,66**;

**VERIFICATO** che, il rapporto delle spese di personale con la media delle entrate correnti al netto del FCDE è del 29,50% così come evince dal successivo prospetto;

**RICHIAMATO** l'art.3 del D.M. 17 marzo 2020 che prevede, ai fini dell'attuazione dell'art.33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, che i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) *comuni con meno di 1.000 abitanti*
- b) *comuni da 1.000 a 1.999 abitanti*
- c) *comuni da 2.000 a 2.999 abitanti*
- d) *comuni da 3.000 a 4.999 abitanti*
- e) *comuni da 5.000 a 9.999 abitanti***
- f) *comuni da 10.000 a 59.999 abitanti*
- g) *comuni da 60.000 a 249.999 abitanti*
- h) *comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti*
- i) *comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre*

**PRESO ATTO** che al fine di definire il valore soglia di cui al suddetto comma 2 dell'art. 33 del DL 34/2019, risulta determinante stabilire correttamente la fascia demografica di appartenenza dell'ente. A tal proposito la Corte dei Conti Toscana con parere n. 231/2022, nel silenzio della normativa, stabilisce che il riferimento della norma all'"ultimo rendiconto approvato", induce a ritenere che proprio questo sia il parametro temporale cui ancorarsi e non all'anno in cui si programma, né il penultimo anno precedente a quello di riferimento stabilito dall'art. 156, co. 2 del TUEL, pertanto, la popolazione di riferimento è quella al 31/12/2022 che risulta essere pari a 7.623. Di conseguenza la fascia demografica di appartenenza del comune di Racalmuto è contrassegnata dalla lettera e);

**PRESO ATTO CHE** il Comune di RACALMUTO trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 29,50 %, si colloca nella seconda delle tre categorie individuate dal DM 34/2019 e precisamente nella fascia dei comuni di cui alla lettera b) cioè tra quelli che dai valori accertati nei rendiconti approvati 2020/2021/2022, presentano un'incidenza delle spese per il personale sulle entrate correnti, maggiore del valore soglia ma inferiore al valore di rientro 30,90% e pertanto, ai sensi dell'art. 6, co 1 del più volte citato D.M. del 17/03/2020, l'ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia applicando anche un turn over inferiore al cento per cento.

**PRESO ATTO CHE**, all'esito delle verifiche effettuate, la situazione del Comune di RACALMUTO è quella di seguito riassunta:

#### **CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI DECRETO 17 MARZO 2020**

Popolazione di riferim. 31/12/2022 -parere n. 231/2022 corte dei conti Toscana	7.623
Fascia di riferimento	<b>e</b>
Valore 1° soglia	<b>26,9%</b>
Valore 2° soglia	<b>30,9%</b>

## SPESE DI PERSONALE

Redditi da lavoro dipendente al netto dell'IRAP	3.277.835,79
Contributo Regionale finanziamento pers. Stabilizzato	1.215.545,13
	<b>2.062.290,66</b>

Rapporto

**29,50%**

## VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico 26,90%	1.880.675,98
Margine	<b>-181.614,68</b>

**VERIFICATO** altresì, che la spesa complessiva della dotazione organica e' pari ad € **3.275.129,27** inferiore in termini di neutralità finanziaria, alla spesa media del triennio 2011/2013, (**pari ad € 3.989.431,31**) come, peraltro, chiarito dalla Corte dei Conti in sede consultiva, sez. reg.le Puglia 111/2018/Par( **All.1** ) ;

**RITENUTO** pertanto, che sotto il profilo del contenimento della spesa di personale e della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, il Comune di Racalmuto, in ragione anche dei pensionamenti d'ufficio già conclusi e prospettati fino al 2026, (**All. 2** ), ha adottato un'attenta e programmata politica di riduzione della spesa di personale come evidenziato nei piani triennali degli anni precedenti che attestano un percorso di virtuosità attuato mediante una graduale di riduzione della spesa di personale decremantando la percentuale dal 47,33% anno 2020, al 46,00%, anno 2021, al 41,16 anno 2022, al 30,39% anno 2023, al 29,50 per l'anno 2024, non superando il valore soglia di rientro del 30,90% per classe demografica ( 5000- 9999) cui rientra questo Ente , valore soglia di rientro art 6, comma 3 D.M. del 17/03/2020 tabella 3, e la sostenibilità della spesa triennio 2024/2026.

**VERIFICATO** che, nell'ambito dell'attività di programmazione complessivamente intesa, al fine di garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese attraverso la giusta allocazione delle unità di personale e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si ritiene di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività nei termini in appresso illustrati.

**CONSIDERATO**, in particolare, che dalla ricognizione prodromica alla programmazione 2023/2025 effettuata da parte dei Responsabili di P.O, emergono rilevanti carenze nell'organizzazione e nella erogazione dei servizi alla cittadinanza, in conseguenza delle cessazioni di personale già concluse ed in funzione di quelle programmate che hanno inciso in maniera considerevole nella erogazione dei servizi sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo;

**RILEVATO** che la definizione del bisogno di risorse umane viene posto in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, al fine di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche, nel rispetto dei vigenti vincoli di spesa, della stima del trend delle cessazioni nonché dell'evoluzione dei bisogni, in funzione **della necessità di ampliare la platea degli operatori esperti in correlazione al potenziamento, mantenimento, efficientamento e valorizzazione dei servizi di trasporto mediante utilizzo di mezzi complessi, dei servizi di vigilanza mediante incremento delle unità deputate allo svolgimento delle attività di ausilio del traffico e controllo del territorio, dei servizi riferiti all'ufficio affari generali, protocollo e suap, nonché del servizio tecnico e manutentivo.**

**VERIFICATA** la necessità di:

- **Rafforzare**, mediante l'aumento strutturale delle ore del Responsabile apicale, la capacità di risposta ai nuovi bisogni della comunità nell'ambito dei servizi riferiti al Suap stante il rilevato aumento delle istanze cittadine generate dalla normativa post- pandemica che ha dato impulso alla capacità imprenditoriale con particolare riguardo al settore turistico;
- **Garantire** il potenziamento degli standard di sicurezza in funzione del rispetto del Codice della Strada e della riqualificazione e rigenerazione dei servizi urbani mediante aumento delle unità lavorative di agenti di polizia municipale (1 unità) nonché di operatori esperti di ausiliari del traffico in funzione del controllo della vasta area del territorio urbano.
- **Incrementare** le unità di personale deputate allo svolgimento servizio di trasporto scolastico al fine di prelevare gli studenti della scuola primaria da riaccompagnare al termine delle lezioni in punti di raccolta, distribuiti sul territorio in prossimità delle loro abitazioni.
- **Assicurare** la continuità dei servizi riferiti al settore tecnico manutentivo con particolare riferimento al servizio di manutenzione degli impianti elettrici dislocati sia nelle varie strutture di proprietà dell' Ente, nonché dell'impianto di pubblica illuminazione.
- **Garantire** l'efficiente svolgimento delle procedure in materia di registrazione e segnatura di protocollo nel rispetto delle disposizioni della normativa contrattuale vigente;
- **Potenziare** il settore tecnico per la copertura della figura del FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO in funzione del soddisfacimento delle incrementate esigenze relative alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR, alla tutela dell'ambiente ed alla relativa gestione dei servizi di igiene ambientale, compresa la gestione dei rifiuti e dei servizi, alla gestione degli impianti sportivi, dei parchi dei giardini e del patrimonio comunale.

**DATO ATTO CHE** al fine di superare le criticità appare necessario procedere ad una rimodulazione della dotazione organica dell'Ente al fine di sopperire alle predette carenze della macchina amministrativa, procedendo, per l'effetto, alla valorizzazione del personale **progressioni tra le aree da effettuarsi con la procedura transitoria** delle progressioni verticali in deroga di cui all'art 13 comma 6 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022 e riduzione dei lavoratori part-time, in ossequio alle disposizioni di cui al D.L. 80/2021, convertito con la Legge n° 113 del 06/08/2021, rispettando le previsioni normative per procedere a nuove assunzioni di personale dall'esterno solo per comprovata assenza di specifica qualificazione tra i dipendenti già in servizio e nell'ottica del contenimento della spesa di personale mediante risorse eterofinanziate, oltre che prevedendo l'aumento dell'orario di lavoro del personale apicale del settore amministrativo e suap stabilizzato con un contratto part-time, in funzione di meglio assicurare l'efficienza ed il buon andamento dei servizi erogati dall'Ente ed in prospettiva della realizzazione degli obiettivi di mandato amministrativo sull'assunto che l'incremento orario di lavoro part-time, non può essere in alcun modo equiparata ad una “ **nuova assunzione**” e non risulta sottoposta ai limiti normativi in materia di finanza pubblica posti in materia di assunzioni, fermo restando il rispetto dei limiti imposti dall'art. 1, co. 557 e ss, della legge 296/2006, e della propria capacità finanziaria. ( In tal senso si richiamano: la Deliberazione n. 198/2011/PAR Sez. Toscana, secondo la quale “*in virtù della tassatività della disposizione normativa il semplice incremento orario (fino a 32 ore) che non comporti una trasformazione in un contratto a tempo pieno, non rientra nella previsione dell'art.3, comma 101, della legge n. 244/2007 e quindi non va computato quale nuova assunzione. Resta peraltro fermo che la facoltà di incremento di ore lavorative può essere esercitata solo nel rispetto di tutti i vincoli di spesa che il legislatore detta per l'amministrazione, previa intesa con il proprio dipendente*”; Il parere della Sezione Regionale di controllo per la Campania

Documento informatico redatto tramite utilizzo del sistema informativo automatizzato in uso presso il Comune, conforme alle regole tecniche di cui al Dpcm 13.11.2014.

n.20/2014/Par - la quale nel ribadire le argomentazioni già espresse dalle altre sezioni regionali di controllo statuisce che “un mero aumento orario non integra nuova assunzione” e, quindi, non fa scattare la soggezione ai “limiti e divieti” alle stesse, semprechè ciò non si traduca in una mera manovra elusiva dei ridetti limiti alla capacità giuridica aventi razionalità finanziaria (SRC Sardegna n. 67/2012/PAR e SRC Lombardia n. 462/2012/PAR).

**VISTO** il DECRETO-LEGGE 19 settembre 2023, n. 124 “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell’economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione”, convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023, con il quale si richiama la necessità e l’urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l’utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici;

**Richiamato** l’art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) il quale prevede che a decorrere dall’anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell’ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell’area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19;

Rilevato che il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 ha previsto di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull’attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei; i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l’intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;

**PRESO ATTO** della manifestazione di interesse presentata dal Sindaco ai fini dell’assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale giusta deliberazione di giunta comunale n.11 del 29.01.2024 sotto indicato:

- n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Tecnico specialista informatico;
- n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Contabile;

**Alla luce di quanto rilevato e della capacità assunzionale sopra declinata anche a fronte delle proposte delle posizioni organizzative - incaricati di E.Q.**, si ritiene di dover proporre il seguente piano assunzionale per gli anni 2024/2025/2026, e la variazione della dotazione Organica dell’ente ( ALLEGATO n. 1):

## **PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2024**

- 1. Valorizzazione delle professionalità interne all’Ente** in ossequio alle disposizioni di cui **all’art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022** come segue:

Documento informatico redatto tramite utilizzo del sistema informativo automatizzato in uso presso il Comune, conforme alle regole tecniche di cui al Dpcm 13.11.2014.

- copertura di n. 11 posti ex cat. B - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI per i seguenti profili professionali:
  - n. 1 posto di collaboratore amministrativo;
  - n. 2 posti di collaboratore tecnico- manutentivo elettricista;
  - n. 3 posti di autista mezzi complessi;
  - n. 5 posti di ausiliario del traffico;
- copertura di n. 1 posto, ex cat. C)-AREA DEGLI ISTRUTTORI per il seguente profilo professionale:
  - n. 1 posto area di vigilanza;
- copertura di n. 1 posto, ex cat. D) - AREA DEI FUNZIONARI e dell'Elevata Qualificazione per il seguente profilo professionale:
  - n. 1 posto di funzionario direttivo tecnico;

In particolare va specificato che in attuazione dell'art. 3 del D.L. 80/2022 convertito in legge n. 113/2022 il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 si intende utilizzare un'ulteriore fattispecie di progressione, con deroga al titolo di studio, previa definizione dei criteri tramite un regolamento attuativo e coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) in ossequio ai requisiti di cui alla tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL, riconoscendo la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza sulla base dei criteri previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL (esperienza, titolo di studio e competenze professionali).

**La fonte di finanziamento per le progressioni tra le aree da effettuarsi con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) si individua nelle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (ALLEGATO 3) che in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, saranno integralmente destinate a dette progressioni tra le aree.**

**Assunzione a tempo indeterminato di - n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Tecnico specialista informatico e n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Contabile con RISORSE ETEROFINANZIATE a valere sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo**

### **PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2025**

Incremento orario al Responsabile apicale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione SETTORE AFFARI GENERALE E SUAP dipendente a tempo indeterminato part-time da n 27 a 32 ore settimanali, da finanziare mediante l'utilizzo delle capacità assunzionali ordinarie dell'Ente.

### **PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2026**

**Nessuna assunzione.**

**VALUTATO CHE** la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nella valorizzazione delle competenze professionali interne attraverso progressioni di carriera al ricorso all'integrazione oraria del personale part-time in quanto ritenuti strumenti idonei al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale ;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Documento informatico redatto tramite utilizzo del sistema informativo automatizzato in uso presso il Comune, conforme alle regole tecniche di cui al Dpcm 13.11.2014.

**CONSIDERATO** inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024 mediante attestazioni prot.n. 4654 del 29/03/2024, n. 4750, 4760 e 4770 del 03/04/2024 a firma dei Responsabili di settore incaricati di E.Q. dalle quali si rileva la assenza di situazioni di esubero/ eccedenza di personale. ( ALLEGATO N.4)
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2022;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
  - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557 - 557bis - 557ter - della Legge 27/12/2006, n. 296;
  - il rispetto del pareggio di bilancio , nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
  - assumerà solo ad esito della verifica del rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

**DATO ATTO** che nel triennio 2024/2026 il Comune non è tenuto ad effettuare assunzioni di lavoratori appartenenti alle varie categorie protette di cui alla L. n. 68/1999;

**DATO ATTO inoltre** che non sussistono graduatorie valide ai fini dello scorrimento obbligatorio di cui all'art. 91 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000;

**DATO ATTO altresì che**, comunque, la programmazione del fabbisogno di personale è un documento dinamico che potrà essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo vigente;

**DATO ATTO CHE** è stata effettuata la preventiva informazione sindacale alle OO.SS.. e R.S.U.;

**RITENUTO NECESSARIO** approvare il piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026;

**VISTI:**

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D.lgs. 267/2000;
- il D. n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014;
- la Legge 190/2014;
- La legge 208/2015 e ss.mm.ii.;
- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale;
- il Vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Tutto ciò premesso,

### **SI PROPONE**

1. **DI DARE ATTO** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. **DI PRENDERE ATTO** che non esistono eccedenze o esuberi del personale come attestato ad esito di ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024 dai Responsabili di settore incaricati di E.Q. (allegato n. 4)
3. **DI DARE ATTO CHE**, il Comune di RACALMUTO trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 29,50 %, si colloca nella seconda delle tre categorie individuate dal DM 34/2019 e precisamente nella fascia dei comuni di cui alla lettera b) cioè tra quelli che dai valori accertati nei rendiconti approvati 2020/2021/2022, presentano un'incidenza delle spese per il personale sulle entrate correnti, maggiore del valore soglia ma inferiore al valore di rientro 30,90% e pertanto, ai sensi dell'art. 6, co 1 del più volte citato D.M. del 17/03/2020, l'ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia applicando anche un turn over inferiore al cento per cento.

Documento informatico redatto tramite utilizzo del sistema informativo automatizzato in uso presso il Comune, conforme alle regole tecniche di cui al Dpcm 13.11.2014.

4. **DI APPROVARE**, per le motivazioni sopra riportate nella premessa, la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale (All. 1);
5. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni del personale e' coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17/03/2020;
6. **DI APPROVARE**, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2024/2026 per come di seguito illustrato:

### **PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2024**

Valorizzazione delle professionalità interne all'Ente in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 come segue:

copertura di n. 11 posti ex cat. B - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI per i seguenti profili professionali:

- n. 1 posto di collaboratore amministrativo;
- n. 2 posti di collaboratore tecnico- manutentivo elettricista;
- n. 3 posti di autista mezzi complessi;
- n. 5 posti di ausiliario del traffico;

copertura di n. 1 posto, ex cat. C)-AREA DEGLI ISTRUTTORI per il seguente profilo professionale:

- n. 1 posto area di vigilanza;

copertura di n. 1 posto, ex cat. D) - AREA DEI FUNZIONARI e dell'Elevata Qualificazione per il seguente profilo professionale:

- n. 1 posto di funzionario direttivo tecnico;

In particolare va specificato che in attuazione dell'art. 3 del D.L. 80/2022 convertito in legge n 113/2022 il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 si intende utilizzare un'ulteriore fattispecie di progressione, con deroga al titolo di studio, previa definizione dei criteri tramite un regolamento attuativo e coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) in ossequio ai requisiti di cui alla tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL, riconoscendo la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza sulla base dei criteri previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL (esperienza, titolo di studio e competenze professionali).

La fonte di finanziamento per le progressioni tra le aree da effettuarsi con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) si individua nelle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (**ALLEGATO 2**) che in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, saranno integralmente destinate a dette progressioni tra le aree.

Assunzione a tempo indeterminato di - n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Tecnico specialista informatico e n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Contabile con RISORSE ETEROFINANZIATE a valere sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.

### **PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2025**

Incremento orario al Responsabile apicale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione SETTORE AFFARI GENERALE E SUAP dipendente a tempo indeterminato part-time da n 27 a 32 ore settimanali, da finanziare mediante l'utilizzo delle capacità assunzionali ordinarie dell'Ente.

### **PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2026**

**Nessuna assunzione.**

- |  |
|--|
|  |
|--|
7. **DI TRASMETTERE** la presente proposta all'organo di revisione contabile per la resa del parere di cui all'art. 40-bis comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i. parere favorevole;
  8. **DI SUBORDINARE** tutte le assunzioni previste nel presente programma all'approvazione del redigendo Bilancio di previsione 2024/2026, il cui schema è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 31 del 14.03.2024, immediatamente esecutiva, dando atto che dal rendiconto di gestione 2022, non si evidenzia un disavanzo di amministrazione, nonché alla trasmissione dei relativi dati alla BDAP;
  9. **DI DEMANDARE** al Responsabile dell' area finanziaria e personale l'adozione degli atti gestionali;
  10. **DI DARE ATTO** che la spesa derivante dell'approvazione del presente atto trova copertura nell' approvando bilancio di previsione 2024/2026 il cui schema è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 31 del 14.03.2024;
  11. **DI DARE ATTO** che per le assunzioni programmate nel presente provvedimento sono rispettati tutti gli obblighi e limiti finanziari in premessa richiamati;
  12. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento alle OO.SS. e alle RSU;
  13. **DI PUBBLICARE** l'adottanda deliberazione nell'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi;
  14. **DI PUBBLICARE** l'adottanda deliberazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi dell'art.16 del D.lgs.33/2013.
  15. **DI DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/9, stante l'urgenza di adottare gli atti consequenziali;

Il Proponente
f.to Arch. Maniglia Vincenzo
firmato elettronicamente

***Parere del Responsabile del Servizio in ordine alla Regolarità Tecnica***

Ai sensi dell'art.12 della L.R. 23/12/2000, n.30, esprime parere **Favorevole** in ordine alla Regolarità Tecnica della Proposta di Deliberazione concernente l'oggetto.

Racalmuto, li 09-05-2024

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

*f.to Sardo Viscuglia Salvatore*

*firmato digitalmente*

---

---

***Parere del Responsabile dell'Ufficio di Ragioneria***

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, esprime parere **Favorevole** in ordine alla Regolarita' contabile sulla Proposta di Deliberazione concernente l'oggetto.

Racalmuto, li 09-05-2024

**IL RESPONSABILE  
DELL'UFFICIO DI RAGIONERIA**

*f.to Sardo Viscuglia Salvatore*

*firmato digitalmente*

---

---

## **LA GIUNTA COMUNALE**

VALUTATA la sopra estesa proposta di deliberazione ad oggetto: Piano integrato di attività e organizzazione - primo stralcio 2024 sezione 3.Organizzazione e Capitale Umano, Sottosezione di Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2024\2026 - Piano Annuale delle assunzioni 2024.Rideterminazione della dotazione organica., e ritenuta la stessa condivisibile per le motivazioni sopra riportate;

DATO ATTO che tutti i partecipanti dichiarano di avere conoscenza degli atti sottoposti per la trattazione;

VISTO il D.Lgs. n. 267/00;

VISTO l'O.R.EE.LL.;

VISTA la Legge 142/90 e s.m.i., così come recepita in Sicilia e ritenuta la propria competenza;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/00, allegati all'originale del presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

CON voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese;

### **DELIBERA**

Per quanto in premessa riportato;

DI APPROVARE l'allegata proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata e trascritta ad ogni effetto di legge;

Successivamente,

### **LA GIUNTA**

Con separata ed unanime votazione favorevole espressa in forma palese

### **DELIBERA**

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutivo, per le motivazioni di cui in proposta

**Delibera N. 55 DEL 10-05-2024**

**Il presente verbale viene sottoscritto come segue**

**Il Sindaco**

*F.to Arch. Maniglia Vincenzo*

**L'Assessore Anziano**

*F.to Maddeo Alberto*

**Il Segretario Generale**

*F.to Dott.ssa Marotta Roberta*

---

**ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITÀ**

Il sottoscritto Segretario Generale, vista la L.R. 3.12.1991, n. 44

**ATTESTA**

che la presente deliberazione é divenuta esecutiva il **10-05-2024** in quanto:

- é stata dichiarata immediatamente esecutiva.  
 sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Dalla Residenza Municipale 11-05-2024

**IL Segretario Generale**

*F.to Dott.ssa Marotta Roberta*

---

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE REDATTA AI SENSI DELLA L.R. 7/2019

OGGETTO: Piano integrato di attività e organizzazione - primo stralcio 2024 –sezione 3.Organizzazione e Capitale Umano, Sottosezione di Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 - Piano Annuale delle assunzioni 2024. Rideterminazione della dotazione organica.

*Il sottoscritto Arch. Vincenzo Maniglia, Sindaco, propone l'adozione del provvedimento deliberativo di cui in oggetto, attestando di non trovarsi in alcuna delle situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del DPR n. 62/2013 e di avere verificato che i soggetti intervenuti nell'istruttoria della proposta in esame non incorrono in situazioni analoghe.*

### PREMESSO CHE:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997 dispone che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il 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;
- l'art. 91, comma 1, D. Lgs. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 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 predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art.33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art.6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- con il Decreto dell' 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette “ 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 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione

delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 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, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

**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 PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

**RITENUTO**, pertanto, di procedere all'approvazione dello stralcio del PIAO riferito all'allegato relativo al piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

**VALUTATO** che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

**VISTE** le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n.3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

**VISTO** il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)" pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;

**VISTO** che il suddetto D.M del 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L.34/2019, del 17/03/2020, prevede che a decorrere dalla data del 20/04/2020, i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza dei 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 Ente, 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 di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione di riferimento;

#### **DATO ATTO**

- Che tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti cui viene riconosciuta una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

- Che il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.
- Che lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.
- Che il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.
- Che da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.
- Che in sintesi, con il d.l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, 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'ente non ha ancora approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2023 e che pertanto ai fini del calcolo i dati considerati sono riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati (2020, 2021 e 2022) e che l'annualità considerata sarà il 2022;

**VISTO** il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

#### **Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE**

**Entrate correnti ultimo triennio** (rendiconti approvati) al netto del contributo regionale che finanzia le spese per il personale stabilizzato, storicizzato in €. 1.215.545,13. La stessa entità del contributo sarà esclusa dalle spese per il personale desunte dal macroaggregato 1.01.

#### **ENTRATE CORRENTI**

Entrate rendiconto anno 2020	8.595.826,53
Entrate rendiconto anno 2021	7.788.830,02
Entrate rendiconto anno 2022	8.544.295,71
Media	<b>8.309.650,75</b>
FCDE bilancio assestato 2022	1.318.290,24
<b>ENTRATE DA CONSIDERARE</b>	<b>6.991.360,51</b>

**DATO ATTO** che la spesa complessiva del personale relativa al rendiconto approvato **2022**, calcolata ai sensi del D.M. e della circolare ministeriale, ammonta a €. 3.277.835,79 dedotta dal macroaggregato U.1.01..

La spesa complessiva del personale al netto del contributo regionale che finanzia il personale stabilizzato dall'ente ammontante ad €. 1.215.545,13, da considerare ai fini del calcolo è pari ad €. **2.062.290,66**;

**VERIFICATO** che, il rapporto delle spese di personale con la media delle entrate correnti al netto del FCDE è del 29,50% così come evince dal successivo prospetto;

**RICHIAMATO** l'art.3 del D.M. 17 marzo 2020 che prevede, ai fini dell'attuazione dell'art.33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, che i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) *comuni con meno di 1.000 abitanti*
- b) *comuni da 1.000 a 1.999 abitanti*
- c) *comuni da 2.000 a 2.999 abitanti*
- d) *comuni da 3.000 a 4.999 abitanti*
- e) *comuni da 5.000 a 9.999 abitanti***
- f) *comuni da 10.000 a 59.999 abitanti*
- g) *comuni da 60.000 a 249.999 abitanti*
- h) *comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti*
- i) *comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre*

**PRESO ATTO** che al fine di definire il valore soglia di cui al suddetto comma 2 dell'art. 33 del DL 34/2019, risulta determinante stabilire correttamente la fascia demografica di appartenenza dell'ente. A tal proposito la Corte dei Conti Toscana con parere n. 231/2022, nel silenzio della normativa, stabilisce che il riferimento della norma all'”ultimo rendiconto approvato”, induce a ritenere che proprio questo sia il parametro temporale cui ancorarsi e non all'anno in cui si programma, ne il penultimo anno precedente a quello di riferimento stabilito dall'art. 156, co. 2 del TUEL, pertanto, la popolazione di riferimento è quella al 31/12/2022 che risulta essere pari a 7.623. Di conseguenza la fascia demografica di appartenenza del comune di Racalmuto è contrassegnata dalla lettera e);

**PRESO ATTO CHE** il Comune di RACALMUTO trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 29,50 %, si colloca nella seconda delle tre categorie individuate dal DM 34/2019 e precisamente nella fascia dei comuni di cui alla lettera b) cioè tra quelli che dai valori accertati nei rendiconti approvati 2020/2021/2022, presentano un'incidenza delle spese per il personale sulle entrate correnti, maggiore del valore soglia ma inferiore al valore di rientro 30,90% e pertanto, ai sensi dell'art. 6, co 1 del più volte citato D.M. del 17/03/2020, l'ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia applicando anche un turn over inferiore al cento per cento.

**PRESO ATTO CHE**, all'esito delle verifiche effettuate, la situazione del Comune di RACALMUTO è quella di seguito riassunta:

#### **CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI DECRETO 17 MARZO 2020**

Popolazione di riferim. 31/12/2022 -parere n. 231/2022  
corte dei conti Toscana

Fascia di riferimento

Valore 1° soglia

Valore 2° soglia

7.623
<b>e</b>
<b>26,9%</b>
<b>30,9%</b>

#### **SPESE DI PERSONALE**

Redditi da lavoro dipendente al netto dell'IRAP

Contributo Regionale finanziamento pers. Stabilizzato

3.277.835,79
1.215.545,13
<b>2.062.290,66</b>

Rapporto

**29,50%**

### VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico 26,90%

**1.880.675,98**

Margine

**-181.614,68**

**VERIFICATO** altresì, che la spesa complessiva della dotazione organica e' pari ad € **3.275.129,27** inferiore in termini di neutralità finanziaria, alla spesa media del triennio 2011/2013, ( **pari ad € 3.989.431,31**) come, peraltro, chiarito dalla Corte dei Conti in sede consultiva, sez. reg.le Puglia 111/2018/Par( **All.1** ) ;

**RITENUTO** pertanto, che sotto il profilo del contenimento della spesa di personale e della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, il Comune di Racalmuto, in ragione anche dei pensionamenti d'ufficio già conclusi e prospettati fino al 2026, (**All. 2** ), ha adottato un'attenta e programmata politica di riduzione della spesa di personale come evidenziato nei piani triennali degli anni precedenti che attestano un percorso di virtuosità attuato mediante una graduale di riduzione della spesa di personale decrementando la percentuale dal 47,33% anno 2020, al 46,00%, anno 2021, al 41,16 anno 2022, al 30,39% anno 2023, al 29,50 per l'anno 2024, non superando il valore soglia di rientro del 30,90% per classe demografica ( 5000- 9999) cui rientra questo Ente , valore soglia di rientro art 6, comma 3 D.M. del 17/03/2020 tabella 3, e la sostenibilità della spesa triennio 2024/2026.

**VERIFICATO** che, nell'ambito dell'attività di programmazione complessivamente intesa, al fine di garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese attraverso la giusta allocazione delle unità di personale e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si ritiene di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività nei termini in appresso illustrati.

**CONSIDERATO**, in particolare, che dalla ricognizione prodromica alla programmazione 2023/2025 effettuata da parte dei Responsabili di P.O, emergono rilevanti carenze nell'organizzazione e nella erogazione dei servizi alla cittadinanza, in conseguenza delle cessazioni di personale già concluse ed in funzione di quelle programmate che hanno inciso in maniera considerevole nella erogazione dei servizi sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo;

**RILEVATO** che la definizione del bisogno di risorse umane viene posto in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, al fine di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche, nel rispetto dei vigenti vincoli di spesa, della stima del trend delle cessazioni nonché dell'evoluzione dei bisogni, in funzione della necessità di ampliare la platea degli operatori esperti in correlazione al potenziamento, mantenimento, efficientamento e valorizzazione dei servizi di trasporto mediante utilizzo di mezzi complessi, dei servizi di vigilanza mediante incremento delle unità deputate allo svolgimento delle attività di ausilio del traffico e controllo del territorio, dei servizi riferiti all'ufficio affari generali, protocollo e suap, nonché del servizio tecnico e manutentivo.

**VERIFICATA** la necessità di:

- **Rafforzare**, mediante l'aumento strutturale delle ore del Responsabile apicale, la capacità di risposta ai nuovi bisogni della comunità nell'ambito dei servizi riferiti al Suap stante il rilevato

aumento delle istanze cittadine generate dalla normativa post- pandemica che ha dato impulso alla capacità imprenditoriale con particolare riguardo al settore turistico;

- **Garantire** il potenziamento degli standard di sicurezza in funzione del rispetto del Codice della Strada e della riqualificazione e rigenerazione dei servizi urbani mediante aumento delle unità lavorative di agenti di polizia municipale (1 unità) nonché di operatori esperti di ausiliari del traffico in funzione del controllo della vasta area del territorio urbano.
- **Incrementare** le unità di personale deputate allo svolgimento servizio di trasporto scolastico al fine di prelevare gli studenti della scuola primaria da riaccompagnare al termine delle lezioni in punti di raccolta, distribuiti sul territorio in prossimità delle loro abitazioni.
- **Assicurare** la continuità dei servizi riferiti al settore tecnico manutentivo con particolare riferimento al servizio di manutenzione degli impianti elettrici dislocati sia nelle varie strutture di proprietà dell' Ente, nonché dell'impianto di pubblica illuminazione.
- **Garantire** l'efficiente svolgimento delle procedure in materia di registrazione e segnatura di protocollo nel rispetto delle disposizioni della normativa contrattuale vigente;
- **Potenziare** il settore tecnico per la copertura della figura del Funzionario Direttivo Tecnico in funzione del soddisfacimento delle incrementate esigenze relative alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR, alla tutela dell'ambiente ed alla relativa gestione dei servizi di igiene ambientale, compresa la gestione dei rifiuti e dei servizi, alla gestione degli impianti sportivi, dei parchi dei giardini e del patrimonio comunale.

**DATO ATTO CHE** al fine di superare le criticità appare necessario procedere ad una rimodulazione della dotazione organica dell'Ente al fine di sopperire alle predette carenze della macchina amministrativa, procedendo, per l'effetto, alla valorizzazione del personale progressioni tra le aree da effettuarsi con la procedura transitoria delle progressioni verticali in deroga di cui all'art 13 comma 6 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022 e riduzione dei lavoratori part-time, in ossequio alle disposizioni di cui al D.L. 80/2021, convertito con la Legge n° 113 del 06/08/2021, rispettando le previsioni normative per procedere a nuove assunzioni di personale dall'esterno solo per comprovata assenza di specifica qualificazione tra i dipendenti già in servizio e nell'ottica del contenimento della spesa di personale mediante risorse eterofinanziate, oltre che prevedendo l'aumento dell'orario di lavoro del personale apicale del settore amministrativo e suap stabilizzato con un contratto part-time, in funzione di meglio assicurare l'efficienza ed il buon andamento dei servizi erogati dall'Ente ed in prospettiva della realizzazione degli obiettivi di mandato amministrativo sull'assunto che l'incremento orario di lavoro part-time, non può essere in alcun modo equiparata ad una “ **nuova assunzione**” e non risulta sottoposta ai limiti normativi in materia di finanza pubblica posti in materia di assunzioni, fermo restando il rispetto dei limiti imposti dall'art. 1, co. 557 e ss, della legge 296/2006, e della propria capacità finanziaria. ( In tal senso si richiamano: la Deliberazione n. 198/2011/PAR Sez. Toscana, secondo la quale “*in virtù della tassatività della disposizione normativa il semplice incremento orario (fino a 32 ore) che non comporti una trasformazione in un contratto a tempo pieno, non rientra nella previsione dell'art.3, comma 101, della legge n. 244/2007 e quindi non va computato quale nuova assunzione. Resta peraltro fermo che la facoltà di incremento di ore lavorative può essere esercitata solo nel rispetto di tutti i vincoli di spesa che il legislatore detta per l'amministrazione, previa intesa con il proprio dipendente*”; Il parere della Sezione Regionale di controllo per la Campania n.20/2014/Par - la quale nel ribadire le argomentazioni già espresse dalle altre sezioni regionali di controllo statuisce che “un mero aumento orario non integra nuova assunzione” e, quindi, non fa scattare la soggezione ai “limiti e divieti” alle stesse, sempreché ciò non si traduca in una mera manovra elusiva dei ridetti limiti alla capacità giuridica aventi razionalità finanziaria (SRC Sardegna n. 67/2012/PAR e SRC Lombardia n. 462/2012/PAR).

**VISTO** il DECRETO-LEGGE 19 settembre 2023, n. 124 “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di

immigrazione”, convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023, con il quale si richiama la necessità e l’urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l’utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici;

**Richiamato** l’art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) il quale prevede che a decorrere dall’anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell’ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell’area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19;

Rilevato che il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 ha previsto di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull’attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei; i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l’intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;

**PRESO ATTO** della manifestazione di interesse presentata dal Sindaco ai fini dell’assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale giusta deliberazione di giunta comunale n.11 del 29.01.2024 sotto indicato:

- n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Tecnico specialista informatico;
- n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Contabile;

Alla luce di quanto rilevato e della capacità assunzionale sopra declinata anche a fronte delle proposte delle posizioni organizzative - incaricati di E.Q., si ritiene di dover proporre il seguente piano assunzionale per gli anni 2024/2025/2026, e la variazione della dotazione Organica dell’ente (**ALLEGATO n. 1**):

#### **PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2024**

1. Valorizzazione delle professionalità interne all’Ente in ossequio alle disposizioni di cui all’art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 come segue:
  - copertura di n. 11 posti ex cat. B - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI per i seguenti profili professionali:
    - n. 1 posto di collaboratore amministrativo;
    - n. 2 posti di collaboratore tecnico- manutentivo elettricista;
    - n. 3 posti di autista mezzi complessi;
    - n. 5 posti di ausiliario del traffico;
  - copertura di n. 1 posto, ex cat. C)-AREA DEGLI ISTRUTTORI per il seguente profilo professionale:
    - n. 1 posto area di vigilanza;
  - copertura di n. 1 posto, ex cat. D) - AREA DEI FUNZIONARI e dell’Elevata Qualificazione per il seguente profilo professionale:
    - n. 1 posto di funzionario direttivo tecnico;

In particolare va specificato che in attuazione dell'art. 3 del D.L. 80/2022 convertito in legge n.113/2022 il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 si intende utilizzare un'ulteriore fattispecie di progressione, con deroga al titolo di studio, previa definizione dei criteri tramite un regolamento attuativo e coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) in ossequio ai requisiti di cui alla tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL, riconoscendo la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza sulla base dei criteri previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL (esperienza, titolo di studio e competenze professionali).

La fonte di finanziamento per le progressioni tra le aree da effettuarsi con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) si individua nelle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (**ALLEGATO 3**) che in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, saranno integralmente destinate a dette progressioni tra le aree.

Assunzione a tempo indeterminato di - n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Tecnico specialista informatico e n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Contabile con RISORSE ETEROFINANZIATE a valere sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.

### **PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2025**

Incremento orario al Responsabile apicale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione SETTORE AFFARI GENERALE E SUAP dipendente a tempo indeterminato part-time da n 27 a 32 ore settimanali, da finanziare mediante l'utilizzo delle capacità assunzionali ordinarie dell'Ente.

### **PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2026**

**Nessuna assunzione.**

**VALUTATO CHE** la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nella valorizzazione delle competenze professionali interne attraverso progressioni di carriera al ricorso all'integrazione oraria del personale part-time in quanto ritenuti strumenti idonei al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale ;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

**CONSIDERATO** inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024 mediante attestazioni prot. n. 4654 del 29/03/2024, n. 4750, 4760 e 4770 del 3 aprile 2024, a firma dei Responsabili di settore incaricati di E.Q. dalle quali si rileva l'assenza di situazioni di esubero/ eccedenza di personale. (ALLEGATO N.4)
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2022;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
  - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557 - 557bis - 557ter - della Legge 27/12/2006, n. 296;
  - il rispetto del pareggio di bilancio , nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);

- assumerà solo ad esito della verifica del rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

**DATO ATTO** che nel triennio 2024/2026 il Comune non è tenuto ad effettuare assunzioni di lavoratori appartenenti alle varie categorie protette di cui alla L. n. 68/1999;

**DATO ATTO inoltre** che non sussistono graduatorie valide ai fini dello scorrimento obbligatorio di cui all'art. 91 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000;

**DATO ATTO altresì che**, comunque, la programmazione del fabbisogno di personale è un documento dinamico che potrà essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo vigente;

**DATO ATTO CHE** è stata effettuata la preventiva informazione sindacale alle OO.SS. e R.S.U.;

**RITENUTO NECESSARIO** approvare il piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026;

**VISTI:**

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D.lgs. 267/2000;
- il D. n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014;
- la Legge 190/2014;
- La legge 208/2015 e ss.mm.ii.;
- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale;
- il Vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Tutto ciò premesso,

**SI PROPONE**

1. **DI DARE ATTO** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. **DI PRENDERE ATTO** che non esistono eccedenze o esuberi del personale come attestato ad esito di ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024 dai Responsabili di settore incaricati di E.Q. (allegato n. 4)
3. **DI DARE ATTO CHE**, il Comune di RACALMUTO trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 29,50 %, si colloca nella seconda delle tre categorie individuate dal DM 34/2019 e precisamente nella fascia dei comuni di cui alla lettera b) cioè tra quelli che dai valori accertati nei rendiconti approvati 2020/2021/2022, presentano un'incidenza delle spese per il personale sulle entrate correnti, maggiore del valore soglia ma inferiore al valore di rientro 30,90% e pertanto, ai sensi dell'art. 6, co 1 del più volte citato D.M. del 17/03/2020, l'ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia applicando anche un turn over inferiore al cento per cento.
4. **DI APPROVARE**, per le motivazioni sopra riportate nella premessa, la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale (All. 1);
5. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni del personale e' coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17/03/2020;
6. **DI APPROVARE**, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2024/2026 per come di seguito illustrato:

## PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2024

Valorizzazione delle professionalità interne all'Ente in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 come segue:

copertura di n. 11 posti ex cat. B - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI per i seguenti profili professionali:

- n. 1 posto di collaboratore amministrativo;
- n. 2 posti di collaboratore tecnico- manutentivo elettricista;
- n. 3 posti di autista mezzi complessi;
- n. 5 posti di ausiliario del traffico;

copertura di n. 1 posto, ex cat. C)-AREA DEGLI ISTRUTTORI per il seguente profilo professionale:

- n. 1 posto area di vigilanza;

copertura di n. 1 posto, ex cat. D) - AREA DEI FUNZIONARI e dell'Elevata Qualificazione per il seguente profilo professionale:

- n. 1 posto di funzionario direttivo tecnico;

In particolare va specificato che in attuazione dell'art. 3 del D.L. 80/2022 convertito in legge n.113/2022 il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 si intende utilizzare un'ulteriore fattispecie di progressione, con deroga al titolo di studio, previa definizione dei criteri tramite un regolamento attuativo e coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) in ossequio ai requisiti di cui alla tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL, riconoscendo la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza sulla base dei criteri previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL (esperienza, titolo di studio e competenze professionali).

La fonte di finanziamento per le progressioni tra le aree da effettuarsi con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) si individua nelle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (ALLEGATO 2) che in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, saranno integralmente destinate a dette progressioni tra le aree.

Assunzione a tempo indeterminato di - n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Tecnico specialista informatico e n. 1 unità - profilo professionale Funzionario Contabile con RISORSE ETROFINANZIATE a valere sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.

## PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2025

Incremento orario al Responsabile apicale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione SETTORE AFFARI GENERALE E SUAP dipendente a tempo indeterminato part-time da n 27 a 32 ore settimanali, da finanziare mediante l'utilizzo delle capacità assunzionali ordinarie dell'Ente.

## PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2026

Nessuna assunzione.

7. **DI TRASMETTERE** la presente proposta all'organo di revisione contabile per la resa del parere di cui all'art. 40-bis comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i. ;

8. **DI SUBORDINARE** tutte le assunzioni previste nel presente programma all'approvazione del redigendo Bilancio di previsione 2024/2026, il cui schema è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 31 del 14.03.2024, immediatamente esecutiva, dando atto che dal rendiconto di gestione 2022, non si evidenzia un disavanzo di amministrazione, nonché alla trasmissione dei relativi dati alla BDAP;
9. **DI DEMANDARE** al Responsabile dell' area finanziaria e personale l'adozione degli atti gestionali;
10. **DI DARE ATTO** che la spesa derivante dell'approvazione del presente atto trova copertura nell' approvando bilancio di previsione 2024/2026 il cui schema è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 31 del 14.03.2024;
11. **DI DARE ATTO** che per le assunzioni programmate nel presente provvedimento sono rispettati tutti gli obblighi e limiti finanziari in premessa richiamati;
12. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento alle OO.SS. e alle RSU;
13. **DI PUBBLICARE** l'adottanda deliberazione nell'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi;
14. **DI PUBBLICARE** l'adottanda deliberazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi dell'art.16 del D.lgs.33/2013.
15. **DI DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/9, stante l'urgenza di adottare gli atti consequenziali;

IL PROPONENTE

Il Sindaco  
( Arch. Vincenzo Maniglia)

Racalmuto, li \_\_\_\_\_

*Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. e dell'art. 1 della L.R. 11/12/1991 n. 48, come modificato dalla l.r. 30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile.*

Il Responsabile del servizio - **Sardo V. Salvatore** \_\_\_\_\_



COMUNE DI RACALMUTO - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

ALLEGATO

AREA CONTRATTUALE	Dotaz.org. T. Pleno	Posti coperti	Posti vacanti T. P.	POSTI DOT. ORGANICA	Posti Coperti a T. Par/le	Post. Vaca. T. par/le	Costo	Costo	Costo
<b>AREA DEGLI OPERATORI EX CAT. "A"</b>	N°	a T. Pleno	N°	a T. Parziale		N°	T. PARZIALE	Posti Vacanti T. Pleno	Posti Coperti T. Pleno
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>									
Operatore - Ausiliario - Manutentore	21	21	0	24/24 ore	29	0	€ 476.435,40	€ 0,00	€ 536.647,02
Operatore di Ausilio alla Polizia Municipale				5/24 ore					
<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX CAT. "B"</b>	N°	a T. Pleno	N°	a T. Parziale		N°	T. PARZIALE	Posti Vacanti T. Pleno	Posti Coperti T. Pleno
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>									
Collaboratore Amministrativo Ex "B3"	2	2	0	0	0	0	€ 215.576,15	€ 0,00	€ 57.099,89
Esecutore/ Addetto Amminist./Messo	3	2	1	12/24 ore	12	0	€ 89.223,40	€ 0,00	€ 54.015,65
Ausiliari al Traffico	0	0	0	5/24 ore	0	5	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Operatore Esperto Elettricista	2	0	2	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 57.100,00
Operatore Esperto Autista Mezzi Complessi	3	0	3	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 57.100,00
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. "C"</b>	N°	a T. Pleno	N°	a T. Parziale		N°	T. PARZIALE	Posti Vacanti T. Pleno	Posti Coperti T. Pleno
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>									
Istruttore Geometra	2	2	0	4/27 ore	4	0	€ 85.261,88	€ 0,00	€ 91.401,84
Istruttore contabile	2	2	0	2/27 ore	2	0	€ 44.970,00	€ 0,00	€ 60.934,56
Istruttore di Vigilanza	0	0	0	2/24 ore	1	1	€ 37.140,60	€ 0,00	€ 0,00
Istruttore di Vigilanza	8	1	7	3/27 ore	3	0	€ 67.922,02	€ 121.869,20	€ 60.934,56
Istruttore Amministrativo	7	7	0	19/24 ore	19	0	€ 384.490,95	€ 121.869,12	€ 335.140,08
Istruttore Amministrativo	0	0	0	1/27 ore	1	0	€ 23.654,92	€ 0,00	€ 0,00
<b>AREA DEI FUNZIONARI EX CAT. "D"</b>	N°	a T. Pleno	N°	a T. Parziale		N°	T. PARZIALE	Posti Vacanti T. Pleno	Posti Coperti T. Pleno
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>									
Funzionario Tecnico	2	0	2	0	0	0	€ 0,00	€ 66.300,16	€ 0,00
Funzionario Contabile	1	1	0	0	0	0	€ 33.150,08	€ 0,00	€ 33.150,08
Funzionario Amministrativo	0	0	0	1/34 ore	1	0	€ 31.141,39	€ 0,00	€ 0,00
Funzionario - Avvocato -	1	0	1	0	0	0	€ 0,00	€ 33.150,08	€ 0,00
Funzionario Amm. vo	2	0	2	0	0	0	€ 0,00	€ 66.300,16	€ 0,00
Funzionario di Vigilanza	1	1	0	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 33.150,08
Funzionario Assistente Sociale	2	2	0	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Funzionario tecnico Eterofinanziato	1	0	1	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Funzionario Contabile Eterofinanziato	1	0	1	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Funzionario Psicologo Eterofinanziato	1	0	1	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALI</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>21</b>	<b>78</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>€ 1.488.966,79</b>	<b>€ 409.488,72</b>	<b>€ 1.376.673,76</b>

VALORE ECONOMICO COMPLESSIVO: € 3.275.129,27




Il Dirigente  
 Uff. Amministrativa  
 [Signature]

4

Al. (2)

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2026**

**CESSAZIONI**

ALL " "

**CESSAZIONI DI PERSONALE AVVENUTE NELL'ANNO 2014**

Dipendente	Profilo Professionale	Categoria	Data di Cessazione	Costo Spesa Annuale
Gagliardo Vincenzo	Operatore	Area Oper.	31/08/2014	€ 27.165,00
Ruggieri Salvatore	Operatore	Area Oper.	31/01/2014	€ 27.050,35

**€ 54.215,35**

**CESSAZIONI DI PERSONALE AVVENUTE NELL'ANNO 2015**

Dipendente	Profilo Professionale	Categoria	Data di Cessazione	Costo Spesa Annuale
Fuca Crocifissa	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	30/06/2015	€ 32.160,09
Maddeo Eleonora	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	30/06/2015	€ 32.160,09

**€ 64.320,18**

**CESSAZIONI DI PERSONALE AVVENUTE NELL'ANNO 2016**

Dipendente	Profilo Professionale	Categoria	Data di Cessazione	Costo Spesa Annuale
Cacciato Salvatore	Operatore Tecnico edile	Area Oper.	31/07/2016	€ 26.175,77
Tulumello Pietro	Addetto Assist. Handicap	Oper. Esp.	31/08/2016	€ 28.709,67

**€ 54.885,44**

**CESSAZIONI DI PERSONALE AVVENUTE NELL'ANNO 2017**

La Russa Giuseppe	Addetto Amministrativo	Oper. Esp.	30.06.2017	€ 28.887,35
Gagliardo Gaetano	Operatore Ecologico	Area Oper.	30.06.2017	€ 28.856,96
Castronovo stefano	Custode Cimitero	Area Oper.	30.04.2017	€ 26.175,77
Munisteri Pino' S.	Addetto Ass. Handicap	Oper. Esp.	03.06.2017	€ 28.709,67
Pensillo Giuseppe	Autista	Area Oper.	31.10.2017	€ 27.070,35

**TOTALE € 139.700,10**

**PENSIONAMENTI ANNO 2018**

SARDO GIUSEPPE	OPERATORE SERV. AUSILIARI	Area Oper.	01.11.2018	€ 27.795,76
MADDEO CATERINA	Esecutore Amm.vo	Oper. Esp.	31.01.2018	€ 28.078,49
Martorelli Salvatore	Operatore puliziere	Area Oper.	31.01.2018	€ 25.315,07
Cutaia Lorenzo	Operatore Manutentore	Area Oper.	31.08.2018	€ 26.230,58
Cutaia M. Angela	Istruttore Amm.vo	Area Istruttori	31.05.2018	€ 29.978,49
Chiara Carmela	Istruttore Amm.vo	Area Istruttori	<b>01/01/2018</b>	<b>€ 29.978,49</b>

**TOTALE € 167.376,88**

**PENSIONAMENTI ANNO 2019**

FARRAUTO SALVATORE	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	24.08.2019	€ 29.978,49
--------------------	---------------------------	-----------------	------------	-------------

**Totale € 29.978,49**

**PENSIONAMENTI ANNO 2020**

Giancani alfonsa	Operatore Serv. Ausiliari	Area Oper.	01.03.2020	€ 26.230,78
Falco calogero	Polizia municipale	Area Istruttori	01.02.2020	€ 32.162,22
Scime' salvatrice	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	01.08.2020	€ 33.291,28
Baiamonte Pietro	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	04.11.2020	€ 33.291,28
Mattina Vincenzo	Operatore polizia Stradale	Oper. Esp.	01.06.2020	€ 29.411,37
Nalbene Raffaele	Operatore Ecologico	Area Oper.	01.06.2020	€ 26.230,78
TINEBRA ANGELO	CENTRALINISTA	Oper. Esp.	14/05/2020	€ 27.261,22

**TOTALE € 207.878,93**

Il Responsabile Amministrativo Finanziario  
 Carlo Cresti  
 Salvatore

**PENSIONAMENTI ANNO 2021**

Bellanca Vincenzo	Operatore Serv. Ausiliari	Area Oper.	01/07/2021	€ 26.230,78
Carbone Salvatore	Operatore Giardiniere	Area Oper.	01.01.2021	€ 34,066,00
salvo Diego	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	01.05.2021	€ 33.291,28
Burgio Melchiora	Operatore Serv. Ausiliari	Area Oper.	01.10.2021	€ 26.365,26
Bufalino M. Elvira	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	08.03.2021	€ 33.291,26
Campanella Pietra	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	01/08/2021	€ 32.162,22
Taibi Patrizia	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	01/09/2021	€ 32.162,22
<b>TOTALE</b>				<b>€ 183.503,02</b>

**PENSIONAMENTI ANNO 2022**

Gueli Giuseppe	Collaboratore Amministrati.	Oper. Esp.	01.03.2022	€ 32.089,55
Tinebra M. Concetta	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	01.05.2022	€ 35.058,61
Alletto Carmela	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	01.04.2022	€ 32.973,75
Lauricella Vittorio	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	01.04.2022	€ 35.277,21
Vinti Accursio	Funz. Tecnico Specialista	Area Funzion.	03.12.2022	€ 43.960,47
<b>TOTALE</b>				<b>€ 179.359,59</b>

**PENSIONAMENTI ANNO 2023**

Morgante Grazia	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	01.02.2023	€ 32.973,75
Salvo Angelo	Operatore Serv. Ausiliari	Area Oper.	01.02.2023	€ 27.360,04
PUMA FRANCESCO	Istruttore tecnico	Area Istruttori	01.12.2023	€ 35.058,61
Esposito Nicolina	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	01.07.2023	€ 31.228,75
CASTRONOVO C.	COLLABORATORE AMM.	Oper. Esp.	01.05.2023	€ 15.296,00
MOLLUZZO M. RITA	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	01.04.2023	€ 16.300,00
<b>TOTALE</b>				<b>€ 158.217,15</b>

**PENSIONAMENTI ANNO 2024**

Nalbone Calogero	Operatore Serv. Ausiliari	Area Oper.	01.07.2024	€ 27.879,84
Picone Giuseppe	Istruttore Contabile	Area Istruttori	03.08.2024	€ 34.135,89
Falco Calogero	Operatore Serv. Elettrici	Area Oper.	01.11.2024	€ 27.634,67
<b>TOTALE</b>				<b>€ 89.650,40</b>

**PENSIONAMENTI ANNO 2025**

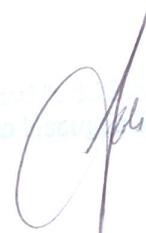
Alaimo Salvatore	Operatore Serv Cimiteriali	Area Oper.	01.02.2025	€ 27.879,84
Gagliardo Gregorio	MESSO	Oper. Esp.	03.06.2025	€ 29.411,37
Mattina Silvano	Operatore servizi ausiliari	Area Oper.	01/12/2025	€ 27.879,84
<b>TOTALE</b>				<b>€ 85.171,05</b>

**PENSIONAMENTI ANNO 2026**

Casodino M Concetta	Istruttore Amministrativo	Area Istruttori	01/02/2026	€ 31.228,75
Sardo V. Salvatore	Funzionario D/vo Contabile	Area Funzion.	01/03/2026	€ 37.058,61
Lo Giudice Antonino	Operatore Servizi Ausiliari	Area Oper.	01/07/2026	€ 27.879,84
Alaimo Di Loro Liborio	Collaboratore Amministrativo	Oper. Esp.	01/07/2026	€ 31.228,75
Cannella Alfonsina	Funzionario Assistente Sociale	Area Funzion.	01/09/2026	€ 35.058,61
<b>TOTALE</b>				<b>€ 162.454,56</b>




Il Responsabile Amministrativo Finanziari  
Sardo V. Salvatore



AU. (3)



COMUNE DI RACALMUTO  
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

**PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA FINANZIABILI CON LO 0,55% DEL MONTE SALARI ANNO 2018 AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 8, CCNL DEL 16/11/2022**

<b><u>FASE 1 - CALCOLO MONTE SALARI DA CONTO ANNUALE 2018</u></b>	
TOTALE VOCE T12	€. 1.470.525,00
A DETRARRE TOTALE VOCE T13	€. 80.547,00
TOTALE VOCE T14 A TEMPO DETERMINATO	€. 1.119.722,00
TOTALE MONTE SALARI ANNO 2018	€. 2.509.700,00

<b><u>FASE 2 - CALCOLO 0,55% MONTE SALARI</u></b>	
MONTE SALARI ANNO 2018	€. 2.509.700,00
0,55% MONTE SALARI	€. 13.803,00

<b><u>FASE 3 - VERIFICA SOSTENIBILITA' PASSAGGI</u></b>	
0,55% MONTE SALARI	€. 13.803,00
Passaggi da Operatori ( ex A ) > Op. Esperto ex B	n. 11
Passaggi da Operatori Esperto ( ex B ) > Istruttore ex C	n. 1
Passaggi da Istruttore ( ex C ) > Funzionario ex D	n. 1
TOTALE COSTO PASSAGGI	€. 13.576,91
SOSTENIBILITA' PASSAGGI CON 0,55 MONTE SALARI	<b>SI</b>



IL RESPONSABILE UFFICIO DEL PERSONALE  
*Rag. Angelo Saccomando*

AU (h)



REGIONE SICILIANA  
**COMUNE DI RACALMUTO**

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

\* \* \* \* \*

**SETTORE I**

Racalmuto 29/03/2023

Prot 4654

Al Responsabile Settore II

Sig. Salvatore Sardo Viscuglia

SEDE

**OGGETTO: Ricognizione annuale anno 2024 eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D.lgs.165/2001 come modificata per effetto dell'art.16 della legge 12 Novembre 2011, n.183.**

In Risposta alla nota in atti, prot. 4591 del 28/03/2024, del Responsabile del Settore II.

Visto l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 che impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare una ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione, tra l'altro, alle esigenze funzionali delle diverse unità organizzative o sulla base della situazione finanziaria dell'ente.

Effettuata la ricognizione nell'ambito dell'unità organizzativa assegnata alla scrivente, non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi della normativa summenzionata, per l'anno 2024.

Si coglie l'occasione per comunicare che non si rilevano carenze di figure professionali che necessitano per il regolare svolgimento dell'attività amministrativa, ma necessita, al fine della programmazione, aumentare le ore al personale a tempo indeterminato e parziale del settore I per garantire il suddetto regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Tanto si doveva, cordiali saluti.

Il Responsabile E.O. Settore I  
(Dott.ssa Letizia C. Di Naro)





C.F. n° 8200236 084 8  
Partita IVA n° 0023803 084 5

REGIONE SICILIANA  
COMUNE DI RACALMUTO  
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

MH

SETTORE III

Prot. n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Oggetto: Ricognizione annuale anno 2024 eccedenze di personale.

Al Responsabile del Settore II  
Sig. Sardo Viscuglia Salvatore  
SEDE

In riferimento alla vostra nota del 28/03/2024 prot. n. 4591, relativa alla ricognizione annuale dell'eccedenza di personale, si comunica che per l'anno 2024 in questo Settore III non sussistono situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale.

Il Responsabile del Settore III  
(Geom. Ignazio Romano)





# COMUNE DI RACALMUTO

*Libero Consorzio Comunale di Agrigento*

## SETTORE IV

POLITICHE SOCIALI – BENI CULTURALI – PUBBLICA ISTRUZIONE – SPETTACOLO – SPORT

*Al Responsabile di E.Q. del settore II*

*Sig. Sardo Viscuglia Salvatore*

*SEDE*

Oggetto: ricognizione eccedenze di personale del Settore IV ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001

In ossequio alla sua nota pervenuta a questo Settore in data 28.03.2024 giusto prot. n. 4591, con la presente si comunica, che ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, a seguito di ricognizione, non risultano per l'anno 2024, condizioni di soprannumero e/o di eccedenze di personale afferente al Settore IV.

Cordialmente.

*Il responsabile di E.Q. Settore IV*  
*Dott. Davide Giovanni Nicolosi*



Comune di Racalmuto (AG) Prot. in interno N.0004760 del 03-04-2024



**COMUNE DI RACALMUTO**  
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)  
**SETTORE V**



Du. H

AL RESPONSABILE DEL SETTORE II  
SIG. SARDO SALVATORE  
SEDE

**OGGETTO:** Ricognizione annuale anno 2024 – eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001 come modificata per effetto dell'art. 16 della legge 12 Novembre 2011, n. 183 – riscontro nota prot. gen. n. 4591 del 28/03/2024

Il sottoscritto Nicolò Salvatore Gioachino SFERRAZZA, nella qualità di responsabile del Settore V, visto l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011, n.183, il quale dispone che le Amministrazioni Pubbliche provvedano annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione dell'Ente;

Dato atto di aver provveduto alla verifica delle attuali esigenze di servizio del Settore V e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuali nei documenti di programmazione dell'amministrazione Comunale;

Comunica che nel Settore V, in particolare nel Servizio di Polizia Municipale e Protezione Civile vi è carenza di personale, mentre negli altri servizi incardinati nel Settore V, non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenza di personale.

Comune di Racalmuto (AG) Prot. in interno N.0004770 del 03-04-2024



Il Responsabile del Settore V

E. Q. Nicolò Salvatore Gioachino SFERRAZZA

*Nicolò Salvatore Gioachino Ferrazza*



## COMUNE DI RACALMUTO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

**PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA FINANZIABILI CON LO 0,55% DEL MONTE  
SALARI ANNO 2018 AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 8, CCNL DEL 16/11/2022**

**FASE 1 - CALCOLO MONTE SALARI DA CONTO ANNUALE 2018**

TOTALE VOCE T12	€.	1.465.525,00
A DETRARRE TOTALE VOCE T13	€.	86.547,00
TOTALE VOCE T14 A TEMPO DETERMINATO	€.	1.111.772,00
TOTALE MONTE SALARI ANNO 2018	€.	2.490.750,00

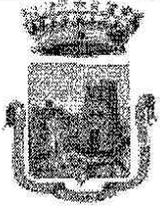
**FASE 2 - CALCOLO 0,55% MONTE SALARI**

MONTE SALARI ANNO 2018	€.	2.490.750,00
0,55% MONTE SALARI	€.	13.699,00

**FASE 3 - VERIFICA SOSTENIBILITA' PASSAGGI**

0,55% MONTE SALARI	€.	13.699,00
Passaggi da Operatori ( ex A) > Op. Esperto ex B	n.	7
Passaggi da Operatori Esperto ( ex B) > Istruttore ex C	n.	1
Passaggi da Istruttore ( ex C) > Funzionario ex D	n.	3
TOTALE COSTO PASSAGGI	€.	13.669,00
SOSTENIBILITA' PASSAGGI CON 0,55 MONTE SALARI		<b>SI</b>

IL RESPONSABILE UFFICIO DEL PERSONALE  
*Rag. Angelo Saccomando*



**COMUNE DI RACALMUTO**  
**UFFICIO PERSONALE**



Prot. N. del 28/03/2024

COMUNE DI RACALMUTO  
Provincia di Agrigento  
Prot. N° 4581  
del 28 MAR 2024

Al Responsabile del settore I°  
Dott.ssa Di Naro Letizia

Al Responsabile del Settore III°  
Geom. Romano Ignazio

Al Responsabile del settore IV°  
Dott. Nicolosi Davide

Al Responsabile del Settore V°  
Sig. Sferrazza Nicolò

SEDE

**Oggetto: Ricognizione annuale anno 2024- eccedenze di personale, ai sensi dell' art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come modificata per effetto dell' art.16 della legge 12 Novembre 2011, n.183**

Premesso che sussiste l'obbligo per le PP.AA., ai sensi della normativa citata in oggetto, di provvedere ogni anno alla ricognizione delle eccedenze di personale.

Che tale adempimento impegna i Responsabili delle strutture apicali ad attivare tale procedura di ricognizione per il proprio settore di competenza, sanzionando le P.A. inadempienti con il divieto di effettuare assunzione di personale a qualunque titolo.

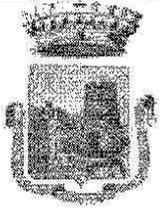
Per quanto sopra esposto, si invitano le SS.LL., ciascuna per la propria competenza a provvedere, entro e non oltre le ore 12:00 di giorno 05 aprile c.a., alla predetta ricognizione, attestando la sussistenza o meno della situazione di soprannumero e di eccedenza del personale ai sensi della normativa sopra richiamata per l'anno 2024 e trasmetterla all'ufficio scrivente, al fine di procedere alla redazione della relativa proposta da sottoporre all'esame della Giunta Municipale.

Tale richiesta riveste carattere di estrema urgenza.

Racalmuto 28.03.2024

*Il Responsabile del Settore II*  
*Sardo Viscuglia Salvatore*



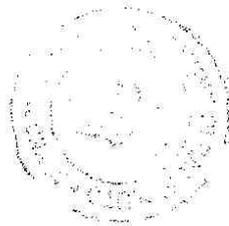


**COMUNE DI RACALMUTO**  
**UFFICIO PERSONALE**



**Oggetto: Ricognizione annuale anno 2024- eccedenze di personale, ai sensi dell' art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come modificata per effetto dell' art.16 della legge 12 Novembre 2011, n.183**

In riferimento a quanto indicato in oggetto, da una ricognizione effettuata nel proprio settore di competenza, si attesta che non sussistono situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale per l'anno 2024 ai sensi della normativa in oggetto citata



**Il Responsabile del Settore II**

*Sardo Viscuglia Salvatore*  
IN SOSTITUZIONE  
G. PICOPE



AM (h)

REGIONE SICILIANA  
**COMUNE DI RACALMUTO**  
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO  
\*\*\*\*\*  
**SETTORE I**

Racalmuto 29/03/2023  
Prot 4659

Al Responsabile Settore II  
Sig. Salvatore Sardo Viscuglia  
SEDE

**OGGETTO: Ricognizione annuale anno 2024 eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D.lgs.165/2001 come modificata per effetto dell'art.16 della legge 12 Novembre 2011, n.183.**

In Risposta alla nota in atti, prot. 4591 del 28/03/2024, del Responsabile del Settore II.

Visto l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 che impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare una ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione, tra l'altro, alle esigenze funzionali delle diverse unità organizzative o sulla base della situazione finanziaria dell'ente.

Effettuata la ricognizione nell'ambito dell'unità organizzativa assegnata alla scrivente, non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi della normativa summenzionata, per l'anno 2024.

Si coglie l'occasione per comunicare che non si rilevano carenze di figure professionali che necessitano per il regolare svolgimento dell'attività amministrativa, ma necessita, al fine della programmazione, aumentare le ore al personale a tempo indeterminato e parziale del settore I per garantire il suddetto regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Tanto si doveva, cordiali saluti.

Il Responsabile E.O. Settore I  
(Dott.ssa Letizia G. Di Naro)





C.F. n° 82002360848  
Partita IVA n° 00238030845

REGIONE SICILIANA  
COMUNE DI RACALMUTO  
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

M H

SETTORE III

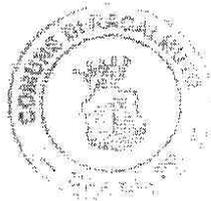
Prot. n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Oggetto: Ricognizione annuale anno 2024 eccedenze di personale.

Al Responsabile del Settore II  
Sig. Sardo Viscuglia Salvatore  
SEDE

In riferimento alla vostra nota del 28/03/2024 prot. n. 4591, relativa alla ricognizione annuale dell'eccedenza di personale, si comunica che per l'anno 2024 in questo Settore III non sussistono situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale.

Il Responsabile del Settore III  
(Geom. Ignazio Romano)



Comune di Racalmuto (AC) Prot. in interno N.0034750 del 33-04-2024



**COMUNE DI RACALMUTO**  
*Libero Consorzio Comunale di Agrigento*

**SETTORE IV**

POLITICHE SOCIALI - BENI CULTURALI - PUBBLICA ISTRUZIONE - SPETTACOLI - SPORT

*Al Responsabile di E.Q. del settore II*  
*Sig. Sardo Viscuglia Salvatore*  
**SEDE**

Oggetto: ricognizione eccedenze di personale del Settore IV ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001

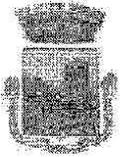
In ossequio alla sua nota pervenuta a questo Settore in data 28.03.2024 giusto prot. n. 4591, con la presente si comunica, che ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, a seguito di ricognizione, non risultano per l'anno 2024, condizioni di soprannumero e/o di eccedenze di personale afferente al Settore IV.

Cordialmente.

*Il responsabile di E.Q. Settore IV*  
*Dott. Davide Giovanni Nicolosi*



Comune di Racalmuto (AG) Prot. in interno N.0004750 del. 03-01-2024



**COMUNE DI RACALMUTO**  
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)  
**SETTORE V**



Du. h

AL RESPONSABILE DEL SETTORE II  
SIG. SARDO SALVATORE  
SEDE

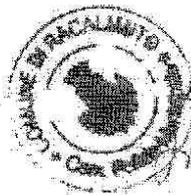
**OGGETTO:** Ricognizione annuale anno 2024 – eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001 come modificata per effetto dell'art. 16 della legge 12 Novembre 2011, n. 183 – riscontro nota prot. gen. n. 4591 del 28/03/2024

Comune di Racalmuto (AG) Prot. in interno N.0004770 del 03-04-2024

Il sottoscritto Nicolò Salvatore Gioachino SFERRAZZA, nella qualità di responsabile del Settore V, visto l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011, n.183, il quale dispone che le Amministrazioni Pubbliche provvedano annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione dell'Ente;

Dato atto di aver provveduto alla verifica delle attuali esigenze di servizio del Settore V e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuali nei documenti di programmazione dell'amministrazione Comunale;

Comunica che nel Settore V, in particolare nel Servizio di Polizia Municipale e Protezione Civile vi è carenza di personale, mentre negli altri servizi incardinati nel Settore V, non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenza di personale.



Il Responsabile del Settore V

N. Q. Nicolò Salvatore Gioachino SFERRAZZA

**COMUNE DI RACALMUTO - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

ALLEGATO \_\_ 1 \_\_

AREA CONTRATTUALE	Dotaz.org. T Pieno	Posti coperti	Posti vacanti T. P.	POSTI DOT.ORGANICA	Posti Coperti a T.Par/le	Post. Vaca.T.par/le	Costo	Costo	Costo
AREA DEGLI OPERATORI EX CAT. "A"	N°	a T.Pieno N°	N°	a T. Parziale N°		N°	T. PARZIALE	Posti Vacanti T.Pieno	Posti Coperti T.Pieno
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>									
Operatore - Ausiliario - Manutentore	21	21	0	24/24 ore	29	0	€ 476.435,40	€ 0,00	€ 536.647,02
Operatore di Ausilio alla Polizia Municipale				5/24 ore					
<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX CAT. "B"</b>	N°	a T.Pieno N°	N°	a T. Parziale N°		N°	T. PARZIALE	Posti Vacanti T.Pieno	Posti Coperti T.Pieno
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>									
Collaboratore Amministrativo Ex "B3"	2	2	0	0	0	0	€ 0,00	€ 57.099,89	
Esecutore/ Addetto Amminist./Messo	3	2	1	12/24 ore	12	0	€ 215.576,15	€ 0,00	€ 54.015,65
Ausiliari al Traffico	0	0	0	5/24 ore	0	5	€ 89.223,40	€ 0,00	€ 0,00
Operatore Esperto Eletttricista	2	0	2	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 57.100,00
Operatore Esperto Autista Mezzi Complessi	3	0	3	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 57.100,00
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. "C"</b>	N°	a T.Pieno N°	N°	a T. Parziale N°		N°	T. PARZIALE	Posti Vacanti T.Pieno	Posti Coperti T.Pieno
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>									
Istruttore Geometra	2	2	0	4 / 27 ore	4	0	€ 85.261,88	€ 0,00	€ 91.401,84
Istruttore contabile	2	2	0	2 / 27 ore	2	0	€ 44.970,00	€ 0,00	€ 60.934,56
Istruttore di Vigilanza	0	0	0	2/24 ore	1	1	€ 37.140,60	€ 0,00	€ 0,00
Istruttore di Vigilanza	8	1	7	3 / 27 ore	3	0	€ 67.922,02	€ 121.869,20	€ 60.934,56
Istruttore Amministrativo	7	7	0	19 / 24 ore	19	0	€ 384.490,95	€ 121.869,12	€ 335.140,08
Istruttore Amministrativo	0	0	0	1/27 ore	1	0	€ 23.654,92	€ 0,00	€ 0,00
<b>AREA DEI FUNZIONARI EX CAT. "D"</b>	N°	a T.Pieno N°	N°	a T. Parziale N°		N°	T. PARZIALE	Posti Vacanti T.Pieno	Posti Coperti T.Pieno
<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>									
Funzionario Tecnico	2	0	2	0	0	0	€ 0,00	€ 66.300,16	€ 0,00
Funzionario Contabile	1	1	0	0	0	0	€ 33.150,08	€ 0,00	€ 33.150,08
Funzionario Amministrativo	0	0	0	1/34 ore	1	0	€ 31.141,39	€ 0,00	€ 0,00
Funzionario - Avvocato -	1	0	1	0	0	0	€ 0,00	€ 33.150,08	€ 0,00
Funzionario Amm.vo	2	0	2	0	0	0	€ 0,00	€ 66.300,16	€ 0,00
Funzionario di Vigilanza	1	1	0	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 33.150,08
Funzionario Assistente Sociale	2	2	0	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Funzionario tecnico Eterofinanziato	1	0	1	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Funzionario Contabile Eterofinanziato	1	0	1	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Funzionario Psicologo Eterofinanziato	1	0	1	0	0	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALI</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>21</b>	<b>78</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>€ 1.488.966,79</b>	<b>€ 409.488,72</b>	<b>€ 1.376.673,76</b>

VALORE ECONOMICO COMPLESSIVO: € 3.275.129,27



**COMUNE DI RACALMUTO**  
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO  
-----  
**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

AL SIG. SINDACO

AL SIG. PRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE

ALLA SIG.RA SEGRETARIA COMUNALE

comunediracalmuto.ag@pec.it

VERBALE N. 9 DEL 30.04.2024

**Oggetto:** parere su proposta di delibera di G.M. prot. 4865 del 04.04.2024 avente ad oggetto “Piano Integrato di attività e organizzazione – Primo stralcio 2024 – sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano, Sottosezione di Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 – Piano annuale delle assunzioni 2024. Rideterminazione della dotazione organica;”

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

**PREMESSO** che è stata trasmessa in data 04.04.2024 via pec a codesto Collegio dei Revisori quanto per l'acquisizione del parere di cui all'art. 239 del D. Lgs. 267/2000 e ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., integrata con successiva nota dell'Ente datata 29/04/2024 prot. N. 0006271, con la quale l'Ente certifica per l'anno 2024 la riduzione della spesa del personale

**ESAMINATA** la proposta di delibera di G.M. di cui in oggetto;

**CHE** l'art. 91 del TUEL (D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267) prevede che nell'ambito dell'Ente locale, 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 locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68 e alla legge 2 aprile 1968, n.482, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, così come già previsto dal comma 1 e ss. dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449";

**CHE**, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 12 dicembre 2001, n.448, a decorrere dall'anno 2002 gli Organi di revisione contabile degli Enti Locali, di cui all'art. 234 del TUEL (D. Lgs.18 agosto 2000, n. 267), accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449 e successive modificazioni;

## **VISTI**

- gli artt. 88 e 89 del D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. che rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli enti locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale;
- il comma 2, dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 a mente del quale il piano triennale del fabbisogno del personale 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;
- il comma 3 dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 a mente del quale, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale 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 D.l. 6 luglio 2012, 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria nella rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- il comma 4-bis dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 secondo il quale "il documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale e i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti";
- il principio contabile applicato n. 4/1 di cui all'art. 2 del D.lgs. 126/2014 e ss.mm.ii. che sancisce che la sezione operativa (SeO) del DUP contiene anche la programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale e annuale, la quale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle

risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica;

- l'art. 35 del D.lgs. 165/2001 in tema di procedure di reclutamento del personale;

**VISTO** il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 recante le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottato in attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e pubblicato in GURI – Serie Generale n. 173 - del 27 luglio 2018 che, sostanzialmente, recepisce le innovazioni apportate al D.lgs. 165/2001 e dal D.lgs. 75/2017 finalizzate a mutare la logica e la metodologia che devono ispirare l'attività di organizzazione e definizione del proprio fabbisogno di personale;

**VISTO** il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020;

**RICHIAMATA** la deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Puglia, n. 111/2018/PAR che ha fornito precise indicazioni circa il concetto di spesa potenziale massima della dotazione organica da intendere a seguito dell'adozione del citato D.M. sostanzialmente richiamando quanto già affermato dai giudici contabili nella deliberazione della Sezione Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla deliberazione n. 27/SEZAUT/2015/QMIG);

#### **ACCLARATO CHE**

- il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili costituenti principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

**CONSIDERATO** che, al fine di verificare le facoltà assunzionali, nonché il rispetto del predetto limite, ai fini della programmazione del fabbisogno del personale e della rideterminazione della dotazione organica, è necessario procedere al calcolo delle capacità occupazionali consentite per il Comune di Racalmuto secondo la normativa vigente;

**VISTO** l'art. 1, comma 228 della Legge 208/2015 (Legge di stabilità per l'anno 2016);

**CHE** Il Comune di Racalmuto rientra nella casistica degli Enti con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti ed è dunque tenuto ad 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;

**VERIFICATO** che questo Comune, alla luce dei conteggi effettuati dall'Area finanziaria, rientra nella fascia per i Comuni da 5.000 a 9.999 con un valore soglia attuale del 29,50%, non superando il valore soglia del 30,90% (tab.3 art. 6 comma 1 del Decreto 17 marzo 2020);

**CONSIDERATO** che questa Amministrazione comunale con deliberazione di G.M. n. 30 del 27/03/2023 ha approvato la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025;

**CHE** il Comune di Racalmuto vuole procedere ad una rimodulazione della dotazione organica avvalendosi della procedura di cui all'art. 13 comma 6 del CCNL del 16/11/2022 e del PN CapCoe;

**CHE** facendo ricorso alle risorse di cui all'art 13 comma 8 del CCNL del 16/11/2022, si vuole procedere, nell'anno 2024, alla copertura di

- n. 11 posti ex cat. B- Area degli Operatori Esperti riguardanti le seguenti figure professionali:
  - n. 1 Collaboratore amministrativo;
  - n. 2 Collaboratori tecnico-manutentivi elettricisti;
  - n. 3 Autisti mezzi complessi;
  - n. 5 Ausiliari del traffico;
- n. 1 posto ex. Cat. C – Area degli Istruttori riguardante la seguente figura professionale:
  - n. 1 Area vigilanza;
- n. 1 posto ex cat. D – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione riguardante la seguente figura professionale:
  - n. 1 Funzionario direttivo tecnico;

**CHE** facendo ricorso alle risorse eterofinanziate del PN CapCoe fino al 31/12/2029 e del Bilancio dello Stato successivamente, nell'anno 2024, si vuole procedere all'assunzione a tempo indeterminato di

- n. 1 Funzionario tecnico specialista informatico;
- n. 1 Funzionario contabile;

**CHE** per l'anno 2025 è previsto un incremento orario del Responsabile apicale dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione Settore Affari Generali e Suap dal 27 a 32 ore settimanali;

**VISTI** i documenti allegati alla presente proposta;

**VISTA** la nota dell'Ente datata 29/04/2024 prot. N. 0006271, con la quale l'Ente certifica per l'anno 2024 la riduzione della spesa del personale

### **RITIENE**

che la proposta di deliberazione è coerente con il principio di riduzione della spesa di personale, di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001,

### **RAMMENTA**

All'Ente che l'Aran, con parere CFL 229, ha osservato che l'utilizzo delle risorse di cui all'art 13 comma 8 del CCNL 16/11/2022, limitato, come è noto, al periodo di prima applicazione delle nuove disposizioni concernenti il nuovo sistema di classificazione e, quindi, fino al 31 dicembre 2025, impegna stabilmente delle risorse finanziarie, sia per l'anno in cui avviene la progressione che per i successivi e che **lo 0,55% del monte salari 2018 rappresenta un limite massimo**. Di conseguenza, **se l'ente ha utilizzato tutta la disponibilità massima il primo anno non avrà più spazio per ulteriori progressioni verticali** finanziate dallo 0,55% negli anni successivi.

### **PRESCRIVE**

- nel corso dell'attuazione del piano occupazionale di effettuare una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia, dai vincoli di bilancio e dalle eventuali cessazioni di lavoro conteggiate nel piano;
- garantire comunque nell'ambito delle assunzioni la riduzione complessiva della spesa rispetto agli esercizi precedenti e garantire complessivamente la salvaguardia degli equilibri di bilancio;

**VISTE** le disposizioni normative di riferimento;

**VISTO** il D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

**VISTO** lo Statuto Comunale;

**VISTO** il Regolamento Comunale di Contabilità

**VISTO** il parere favorevole di Regolarità Tecnica e di Regolarità Contabile espresso in data 04/04/2024 dal Responsabile del Settore II - Finanziario Rag. Sardo Viscuglia Salvatore;

**CHE** i suddetti pareri sono resi ai sensi degli articoli 49 comma 1 e 147 bis, comma 1 del D. Lgs. n. 267 come applicabili nell'Ordinamento regionale;

## **E S P R I M E**

per quanto di propria competenza ed escludendo ogni valutazione in ordine alla regolarità amministrativa dell'atto, **parere favorevole** sulla proposta di deliberazione di G.M. prot. 4685 del 04.04.2024 avente ad oggetto "Piano Integrato di attività e organizzazione – Primo stralcio 2024 – sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano, Sottosezione di Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 – Piano annuale delle assunzioni 2024. Rideterminazione della dotazione organica;" nell'intesa che si proceda con il piano assunzionale solo dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione 2024/26 e del Rendiconto 2023.

Lì, 30.04.2024

(documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

L'Organo di Revisione Contabile

Dott. Livio Giuseppe Anania

Dott. Marisca Carmelo

Dott.ssa Baglieri Angela