ALLEGATO 1

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.
Programmazione triennale del fabbisogno di personale

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della L. 449/1997 e l9art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale al fine migliorare la funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 dispone: Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modifiche e integrazioni;

- l'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001, modificato dall'art.4 del D.Lgs n.75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici e 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;

- con delibera di Giunta Comunale n. 90 del 15.09.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;

Atteso che in attuazione delle disposizioni di cui all'art.33 c.2 del d.l. 30.04.2019 n.34 è stato emanato il DPCM 17.03.2020 che individua "per ogni comune ed in considerazione della fascia demografica di appartenenza, le spesa di personale finanziariamente sostenibile";

Verificato, secondo il D.P.C.M. 17 marzo 2020, che:

- ai sensi dell'art. 3 il Comune di Lascari appartiene alla fascia d) avendo un numero di abitanti pari a 3730 al 31.12.2022;

- ai sensi dell'art. 4 tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Lascari è pari al 27,20 % rispetto alle entrate correnti;

- ai sensi dell'art. 6, Tabella 3, il valore soglia di rientro costituente obiettivo minimo da raggiungere per questo Ente entro l'anno 2025, è pari al 31,20%;

- in base ai calcoli effettuati dall'ufficio finanziario, il RAPPORTO tra le SPESE del PERSONALE e la MEDIA ENTRATE CORRENTI in base all'ultimo rendiconto approvato è pari al 31,17% come dimostrato dai conteggi di cui all' allegato A "Capacità assunzionale";

- tale rapporto percentuale è superiore al valore soglia di massima spesa di personale di cui all'art. 4 tabella 1 del D.M. 17/03/2020, oltre che al valore di rientro individuato dall'art. 6 Tabella 3, ma in calo rispetto a quello dell'anno precedente che era pari al 31,41%;

Preso atto, quindi, che la spesa di personale:

- è superiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art.4 (27,20%);
- è superiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art.6 (31,20%);

Tutto ciò considerato, NON sussistono le condizioni affinché il Comune di Lascari pianifichi assunzioni a tempo indeterminato, né incrementi in alcun modo l'incidenza delle spese di personale dovendo, viceversa, garantire il raggiungimento del valore soglia individuato dall'art. 6, comma 2, del D.P.C.M. 17 marzo 2020, entro l'anno 2025 per non incorrere nella riduzione del turn over al 30%;

Rilevato che l'attività ricognitiva avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2024-2025, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- che non risultano eccedenze di personale, come da dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di incarichi di Elevata Qualificazione allegate alla delibera di G.M. n. 108 del 27.10.2023, quali parti integranti e sostanziali e, dunque, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che il Comune di Lascari:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;

Considerato che l'Ente ha rispettato il tetto della spesa del personale di cui al comma 557 quater della L. n.296/2006 relativo al triennio 2011/2013, come da certificazione del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale del presente atto, come segue:

-spesa media triennio 2011-2013: € 1.407.362,29 (al netto delle spese escluse)

-spesa del personale anno 2023: € 1.125.285,65 (al netto delle spese escluse)

Dato atto che ai sensi del predetto DPCM, ai fini delle definizioni di spesa del personale (impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale al netto dell'IRAP) ed entrate correnti (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE del bilancio di previsione assestato dell'ultima annualità considerata), occorre fare riferimento all'ultimo rendiconto approvato;

Atteso che l'ultimo rendiconto approvato è quello relativo all'anno 2023, giusta deliberazione di Consiglio Comunale n. 06 del 30.04.2024;

Rilevato che l'art.2 comma 2 del citato DPCM recita "I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrare correnti non superiore al valore soglia individuato";

Atteso che la spesa di personale ai sensi delle definizioni del DPCM, impegni di competenza per spesa complessiva, al lordo degli oneri riflessi, da ultimo rendiconto approvato è di € 1.128.943,87 al netto delle voci escluse;

Atteso che le entrate correnti, il valore medio, Il F.C.D.E. ed il valore medio delle entrate correnti al netto del F.C.D.E, rispettivamente sono:

anno 2021 - € 3.807.932,55

anno 2022 - € 4.106.741,50

anno 2023 - € 4.144.386,22

Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni € 4.019.686,75

F.C.D.E. € 397.677,84

Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni al netto F.C.D.E. € 3.622.008,91

determinando, pertanto, la media del rapporto spesa personale su entrate correnti al netto del FCDE degli ultimi tre esercizi pari al 31,17%, soglia stabilita dalla tabella 1 pari al 31,20%;

Vista la deliberazione n. 61/2021 PAR della Corte dei Conti - Sezione di Controllo per la Regione Siciliana, che in merito si è pronunciata nel senso che la previsione (e la conseguente effettuazione) di assunzioni è da ritenersi consentita nella misura in cui sia assicurato l'assolvimento di graduale rientro annuale prescritto dalla norma;

Dato atto che per le Regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente che, per gli enti locali, corrisponde al limite della spesa media del personale del triennio 2011/2013;

Richiamato l'art.13 commi 6 e 8 del CCNL 2019/2021 i quali prevedono che:

- In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

- Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell9anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Richiamati i pareri ARAN (CFL 208) e (CFL 209) con i quali sono stati forniti importanti chiarimenti in merito all'applicazione delle progressioni tra le aree nel comparto delle Funzioni locali, così come disciplinate – in via transitoria – dall'art. 13 del vigente CCNL Enti Locali ed in particolare si chiarisce che il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- procedure ordinarie, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);

- procedure speciali, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Considerato che:

- il Comune di Lascari intende avvalersi di tale procedura speciale di cui all'art. 13 commi 6, 7, 8 del CCNL;

- il monte salari dell'anno 2018 così come rilevato dalla tabella 12 del Conto Annuale del medesimo anno è pari a € 908.664,00 e lo 0,55% ammonta ad € 4.998,00;

- tali risorse possono essere destinate alle progressioni verticali speciali ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022;

Preso atto che sulla base delle regole dettate dal D.L. n. 34/2019, che fissa le capacità assunzionali dell'ente nella cd sostenibilità finanziaria, cioè nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, il costo delle progressioni verticali deve essere pari alla differenza tra le posizioni iniziali di inquadramento nella categoria di provenienza ed in quella di destinazione;

Dato atto che l'Ente rientra entro il valore soglia che nel 2025 è pari al 31.20%;

Rilevato che:

- in data 21.11.2023 ha presentato le proprie dimissioni volontarie un dipendente con profilo di Istruttore tecnico ex cat. C5, con decorrenza 01.12.2023;

- con delibere di C.C. n. 49 del 16.11.2023 del Comune di Collesano, n. 39 del 17.11.2023 del Comune di Lascari e n. 29 del 29.09.2023 del Comune di Pollina veniva approvata la Convenzione tra i rispettivi Comuni per lo svolgimento in forma associata del Servizio della Segreteria Generale, a far data dal 25 novembre c.a., la cui spesa che graverà per il Comune di Lascari sarà pari ad 1/3;

- con deliberazione di G.M. n. 89 del 09.08.2024 è stato collocato a riposo d'ufficio un dipendente comunale per applicazione del limite ordinamentale di età con decorrenza pensione 01.01.2025;

Dato atto che è stato avviato il percorso della riduzione della spesa del personale;

Rilevato, pertanto, che:

- non si procederà ad assunzioni a tempo indeterminato;

- l'Amministrazione intende destinare l'importo di € 3.956,84 a n. 2 progressioni verticali speciali, ai sensi dell'art.13 c.6 del vigente CCNL 2019/2021, dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari;

- L'Amministrazione intende procedere alla stabilizzazione di n. 1 Personale ASU eterofinanziato dalla Regione

STABILIZZAZIONE LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI (ASU)

L'avvenuta approvazione dell'art. 10 della Legge di Stabilità n. 1 della Regione Sicilia pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 4 del 20 gennaio 2024 denominato "assunzioni lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili" consente la stabilizzazione dei lavoratori inseriti nell'elenco di cui all'art. 30 comma 1 della L.R. 5/2014 e ss.mm.ii.

Il citato art. 10 rubricato "Assunzioni lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili" al comma 3 recita "Gli Enti pubblici possono assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.R. 5/2014 e successive modificazioni, fermo restando il contributo regionale previsto dal presente articolo".

Da considerare, comunque, quanto disposto dall'art. 2 comma 1 DL 75/2023 convertito con modifiche dalla L. 112/2023 che stabilisce come "Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche hanno facoltà di assumere a tempo indeterminato... i lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana n. 5 del 2014, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 30 giugno 2026 in qualità di lavoratori soprannumerari alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa.

Atteso quanto detto sopra e considerato che il sopra citato art. 10 della Legge di Stabilità n. 1/2024 della Regione Sicilia ha autorizzato la spesa necessaria per garantire il contributo regionale previsto per la stabilizzazione per gli anni dal 2024 al 2047 occorrerà, per garantire la superiore stabilizzazione e per garantire il mantenimento dei vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa per il comune di Lascari, verificare che il costo relativo alla fuoriuscita dal bacino ASU di n. 1 lavoratore sia etero- finanziato quindi neutro.

L' Amministrazione Comunale procederà con la stabilizzazione, attivando la procedura elencata nella Circolare esplicativa dell'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro Prot. 17548/2024 ad oggetto: L.R. 16.01.2024 n. 1, art.10 "Assunzioni lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili" , per cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Totale dipendenti	39	40	40	40
Cessazioni a tempo indeterminato	//	//	//	//
Assunzioni a tempo indeterminato previste	//	1	//	//
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate	//	//	//	//

Visto il seguente Piano triennale del fabbisogno di personale:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO 2024/2026

Anno 2024: assunzione di personale ASU a tempo indeterminato n. 1 spesa etero-finanziata dalla Regione fino al 2047;

Anno 2025: Nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato;

Anno 2026: Nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato;

PROGRESSIONI VERTICALI DI CUI ALL' ART.13 C. 8 del CCNL 2019/2021

Anno 2024: - N. 2 unità dall' Area degli Istruttori all' Area dei Funzionari ed E.Q.;

Anno 2025 //

Anno 2026 //

Atteso che a seguito delle previsioni di cui sopra l'Ente risulta rispettoso del limite della spesa di personale 2011/2013 di cui al comma 557 quater della L. n.296/2006 come da allegato prospetto;

Considerato, infine, che l'Ente non versa nelle condizioni di Ente strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000;

Precisato che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2024-2026, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento;

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale di cui Documento Unico di programmazione 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 27/12/2023.

In data 05/12/2023, giusto verbale n. 17/2023, la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dall'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni;

In data _____, giusto verbale n. _____, la nuova pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dall'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni;