

# COMUNE DI CESARO'

N. 28

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

PROPOSTA N°28 del 28.03.2023

\*\*\*\*\*

**OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO ANNUALE E TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2023 -2025 E AGGIORNAMENTO PIAO SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA 3.2 PIANI TRIENNALI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

\*\*\*\*\*

L'anno **DUEMILADIVENTITRE'** il giorno DO DIEI del mese di APRILE alle ore 1120 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze in seguito ad invito di convocazione si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1	CERALDI Katia Antonina	Sindaco	X	
2	ZITO Mirella Domenica	Vice - sindaco	X	
3	BARBAGALLO Gaetano	Assessore	X	
4	CAPUTO Alessandro	Assessore	X	
5	RAGUSA Laura	Assessore	X	

Presiede il Sindaco **CERALDI Katia Antonina**

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa **Miano Rosaria**

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

**VISTA** la legge 27 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i, recante “ *Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*” e, in particolare:

- l'art. 39 comma 1 , ai sensi del quale “*..al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 ... ( la l. 482/68 è stata abrogata e sostituita dalla Legge n. 68/99)*”;

- l'art. 39, comma 19, a mente del quale gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

**VISTO** l'art. 91, comma 1, del d. lgs. n. 267/2000 il quale 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 n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

**VISTO** il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e s. m., recante “ *Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*” e, in particolare, l'art. 91 ai sensi del quale gli enti locali sono tenuti ad effettuare la programmazione triennale del fabbisogno di personale nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

**VISTO** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, recante “ *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, e, in particolare, gli articoli 1 e 6, ai sensi dei quali l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche devono essere determinate periodicamente e comunque a scadenza triennale, al fine di accrescere l'efficienza dell'azione amministrativa, razionalizzare il costo del lavoro pubblico e realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane presenti all'interno dell'Ente curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti e garantendo pari opportunità alle lavoratrici ai lavoratori;

**VISTO** il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, recante “ *Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;

**RILEVATO** che a norma dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 4 del d. lgs. n. 75 del 2017, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. In sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

**PRECISATO** che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 d. lgs. n. 165/2001 sopra citato non possono assumere nuovo personale;

**VISTE** le “ *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 13, in data 19 aprile 2018, registrate dalla Corte dei Conti il 09.07.2018 che definiscono una metodologia applicativa di orientamento anche per gli enti locali in sede applicativa, fermo restando l'autonomia organizzativa ad essi riconosciuti dalle vigenti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

**PRECISATO** che, a seguito delle modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la dotazione organica è sostituita dal PTFP, al fine di creare un sistema sinergico tra ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa;

**CHE**, ai fini della pianificazione dei fabbisogni di personale, il sistema introdotto prevede la possibilità di rimodulazione quali-quantitativa della consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto del parametro finanziario definito per gli enti locali dalla normativa vigente;

**DATO ATTO** che, in applicazione del principio contabile applicato della programmazione n. 4/1, allegato al d.lgs. 126/2014, le previsioni del bilancio sono elaborate sulla base delle linee strategiche contenute nel documento unico di programmazione;

**CHE** il novellato art. 6 del d.lgs. 165/2001 non prevede termini di scadenza per l'approvazione del piano del fabbisogno di personale, fermo restando che si rende necessario coordinare tale programmazione con i tempi di approvazione del DUP, nella cui Sezione Operativa (SeO) esso è destinato a confluire;

**DATO ATTO** che in base alle richiamate linee guida *“Il PTFP si sviluppa, come previsto dal citato art. 6, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo”*;

**VISTO** il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

**ATTESO** che con il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, comma 1, prevede, più di 50 dipendenti, la soppressione, fra gli altri, del Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in quanto assorbito nell' apposita sezione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO);

**CHE**, per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti, il terzo comma dello stesso articolo 1 DPR 24/06/2022, n. 81 sopra citato, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, e che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani dallo stesso elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

**TENUTO CONTO** del D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli articoli 1, comma2, e 6;

**VISTA** la legge 12 marzo 1999, n. 68 recante" Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

**VISTA** la consistenza di personale alla data del 31/12/2022, il cui prospetto sintetico per categorie e per profili professionali è riportato nell'allegata sezione di aggiornamento del PIAO;

**ATTESO** che il PTFP deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere come declinati nei documenti di programmazione strategica ed operativa (cfr. art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 150/2009 e smi), nonché con le finalità di efficienza, economicità e qualità dei servizi, e deve contenere l'indicazione delle risorse finanziarie

destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

**DATO ATTO** che le esigenze di flessibilità connesse al PTFP, pur sempre correlato all'organizzazione degli uffici, implicano che la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge, e nella specie dall'art. 1, comma 557 e segg. della legge n. 296 del 2006 e smi, che fa riferimento alla spesa media del triennio 2011/2013;

**RILEVATO** che nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, l'ente può procedere a rimodulare, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa, e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente: in pratica, la somma della spesa del personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (es. mobilità, stabilizzazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima prevista dalla legge;

**CHE**, la Corte dei Conti Sezione Autonomie – deliberazione N. 25 /SEZAUT/2014/QMIG ha enunciato il seguente principio di diritto: *“ A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557 quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un'annualità e l'altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall'ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell'ampliamento della base temporale di riferimento ”;*

**VISTO** il commi 557 e 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi e i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

**PRECISATO** che ai sensi delle superiori disposizioni, gli enti locali con popolazione superiore ai 1.000 abitanti assicurano il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

**VISTO**, altresì, il decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e, in particolare l'art. 33, comma 2, ai sensi del quale, a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto dei crediti di dubbia esigibilità stanziati in bilancio di previsione;

**VISTA** la Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020), art. 1, comma 853, che detta disciplina nel caso in cui i comuni si trovano sopra o sotto i valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica individuati dal decreto attuativo di cui all'art. 33 sopra citato;

**VISTO** il decreto 17 marzo 2020 emanato dal Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dell'Interno, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33 comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, recante: *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”;*

**VISTA** la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni pubblicata nella G.U.R.I. n. 226 del 11/09/2020 contiene la specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa del personale/entrate correnti definendo le voci di bilancio da prendere in considerazione;

**ACCERTATO** che il comune di Cesarò presenta un rapporto spese personale / media entrate correnti ( anni 2019-2021 ) al netto del FCDE calcolato in coerenza allacircolare prima citata sul rendiconto 2021 pari al -30,50, come da prospetto di cui all' allegato "----"

**ATTESO** che ai sensi dell'art. 6 del sopra citato decreto ministeriale 17 marzo 2020, "i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento";

**CHE** con riferimento alla fascia di popolazione, il comune di Cesarò è tenuto a raggiungere nell'anno 2025 il valore soglia di 31,6%

**DATO ATTO** che il comune di Cesarò al 31/12/2022 risulta in regola con la quota d'obbligo di cui alla legge 68/1999, come da referto del relativo prospetto informativo;

**CHE** occorre sempre rispettare l'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 ai fini dell'utilizzo delle forme flessibili di impiego;

**DATO ATTO** che questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori impegnati in attività socialmente utili, fatto salva la successiva verifica di attivazione di procedure sulla base di eventuali successive disposizioni normative regionale in materia ;

**RILEVATO** che risultano approvati:

- il piano triennale provvisorio della performance 2023 - 2025, giusta deliberazione G.M. n.17 del 01/03/2023 - esecutiva ai sensi di legge;
- il piano triennale azioni positive 2023 - 2025, come da deliberazione G.M. n. 19 del 07/03/2023

**PRESO ATTO** che l'Ente non risulta strutturalmente deficitario;

**VISTA** la delibera C. C. n 23 con la quale è stato approvato il bilancio finanziario preventivo 2022 - 2024

**VISTA** la delibera C. C. n -30 con la quale è stato approvato il rendiconto esercizio 2021;

**VISTA** la delibera della Giunta Municipale n 18 del 07/03/2023 immediatamente esecutiva, con la quale, a seguito della ricognizione annuale ex art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 2001 e s.m., si dà atto che non sussistono eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali e finanziarie dell'Ente

**VISTI** gli obiettivi di performance per il triennio 2023 - 2025, come declinati in via provvisoria nel piano - sezione seconda - sottosezione valore pubblico e performance di cui alla deliberazione G.M. 17/ del 01/03/2023 e i compiti e le funzioni istituzionali dell'Ente;

**RITENUTO** necessario potenziare i servizi delle aree amministrativa ed economico finanziaria attraverso l'aumento dell'orario di lavoro dei dipendenti part - time al fine di garantire la regolare azione amministrativa ed aumentare i livelli di efficienza e di efficacia dei rispettivi servizi;

**RILEVATO**, in particolare, che costituisce obiettivo dell'amministrazione garantire maggiore sicurezza stradale e ordine pubblico attraverso l'attuazione di misure quali l'installazione di un sistema di videosorveglianza e il potenziamento dei servizi di vigilanza anche a fini di un controllo sul deposito incontrollato dei rifiuti;

**CHE**, pertanto, si rende necessario potenziare l'esiguo organico del servizio di vigilanza composto di n. 3 dipendenti a tempo indeterminato di cui due a tempo parziale, rispettivamente di 18h e 24h che non consente una presenza adeguata sul territorio comunale;

**RITENUTO** di incrementare, altresì, l'impegno orario del dipendente adibito al Servizio cimiteriale al fine di garantire maggiore presenza e l'espletamento delle correlate attività;

**ACCERTATA** l'assenza all'interno dell'ente di personale di categoria D in possesso dei requisiti per ricoprire il ruolo di responsabile dei servizi economico finanziario;

**RITENUTO**, nelle more di espletare apposito concorso pubblico, di coprire il posto vacante di Responsabile dell'Area economico – finanziaria, in quanto figura infungibile necessaria, con contratto a tempo determinato di anni due , prorogabile a tre, - e tempo parziale a 30h ex art. 110, comma 1, d. lgs. 267/2000;

**TENUTO CONTO** che in data 1° aprile 2023, entrerà in vigore l'articolo 12 comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 ai sensi del quale *“Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:*

- *Area degli Operatori;*
- *Area degli Operatori esperti;*
- *Area degli Istruttori;*
- *Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.”*

**RICHIAMATA** la delibera di G.M. n.24 del 22/04/2023, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: *“CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 – Attuazione nuovo sistema di classificazione. Atto di indirizzo”*;

**VISTO** l'art. 101 del CCNL Area Funzioni locali 17 dicembre 2020 ai sensi del quale , al Segretario comunale compete, fra l'altro, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale;

**VISTO** il piano triennale del fabbisogno di personale annuale 2023 e triennale 2023 -2025, di cui all'allegato PIAO ALLEGATO 4 con un costo teorico di € 68.520,47 al lordo di IRAP.

Visto il parere favorevole reso dal Organo di revisione ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001, come da verbale n 81 del 01/04/2023 acquisito al prot .n 2964 del 03/04/2023;

Dato atto che con nota prot. N. 2944 del 31/03/2023 è stata data informazione della presente programmazione alle OO.SS. secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 5, CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e che nei termini non è pervenuta richiesta di attivare procedura di confronto;

Il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i;

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;

l'O.A. EE.LL. regione Siciliana;

lo Statuto comunale;

il regolamento dell'ordinamento degli Uffici e dei Servizi ;

#### DELIBERA

Per quanto espresso in narrativa

1. **DARE ATTO** che il rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020 è pari a 30,50 %, come da prospetto allegato B.
2. **ADOTTARE** un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia previsto per i comuni della fascia di popolazione di riferimento.
3. **RIDETERMINARE** la dotazione organica di cui all'allegato PIAO – allegato 4.1
4. **AGGIORNARE** il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) semplificato come da Sezione 3 Organizzazione capitale umano 3.1 Struttura organizzativa 3.2 piani triennali dei fabbisogni di personale e relativo allegato 4 “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale” come allegati al presente atto quale parti integranti e sostanziale dello stesso.
5. **APPROVARE** il piano annuale 2023 e triennale del fabbisogno del personale 2023 – 2025 di cui all'allegato 4 al PIAO, parte integrante e sostanziale del presente atto.

6. DARE ATTO che nel piano annuale e triennale del fabbisogno del personale:

✓ ANNO 2023

- Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;
- Dal 01/03/2023 Al 31/05/2023 è prevista l'assunzione con contratto ex art. 1, comma 557, legge n. 311/2004 (c.d. scavalco in eccedenza);
- è previsto un contratto a tempo determinato e parziale (30h), di durata biennale, salva proroga di un ulteriore anno, ex art. 110, comma 1, Legge n. 267/2000 e s.m.i. per la copertura del posto di Responsabile dell'area economico finanziaria ( Funzionario Elevata qualificazione);
- è previsto l'incremento a tempo indeterminato dell'orario di lavoro di n. 10 dipendenti come da prospetto allegato 4 al PIAO 4.3.

✓ ANNO 2024

Si prevede n. 1 assunzione a tempo indeterminato di cui alla legge n. 68/1999;

✓ ANNO 2025

Si prevede n. 1 assunzione a tempo indeterminato per la copertura del posto di Istruttore direttivo contabile.

4. DARE ATTO che il costo teorico della dotazione organica come costituita dal personal in servizio e dalle previsioni di cui al piano triennale del fabbisogno di personale è pari a €720.596,46 inferiore al valore medio del triennio 2011 – 2013.

5. AUTORIZZARE il Responsabile dell'Area amministrativa all'adozione dei conseguenti atti di natura gestionale ai fini dell'attuazione delle azioni programmate per l'anno 2023.

6. DARE ATTO che in data 1° aprile 2023, entrerà in vigore l'articolo 12 comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 ai sensi del quale *“Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:*

- *Area degli Operatori;*
- *Area degli Operatori esperti;*
- *Area degli Istruttori;*
- *Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.”*

7. DARE ATTO che il presente piano potrà subire variazioni a seguito di successive esigenze e/o individuazione di nuovi obiettivi, dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale e della definizione dei criteri relativi alle norme di prima applicazione del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e/o di eventuale normativa regionale per la stabilizzazione di personale precario con onere a carico della regione Siciliana.

8. DARE ATTO che la presente programmazione costituisce parte integrante del Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025.

9. DARE ATTO che della presente si è data preventiva informazione ai sensi dell'art. 4, comma 5, CCNL Funzioni Locali 16/11/2022

10. Dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile costituendo il presente atto propedeutico all'approvazione del bilancio finanziario 2023 – 2025.

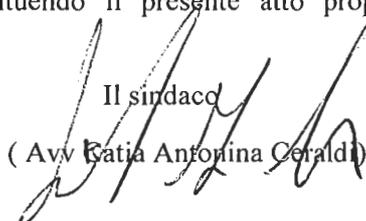
Il Segretario comunale

(Dott.ssa Rosaria Miano)



Il sindaco

( Avv. *Batiana Antonina Ceraldi* )



COMUNE DI CESARÒ (ME)

AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO

Sezione 3 Organizzazione capitale umano 3.1 Struttura organizzativa

3.2 piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 - 2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

## Indice

PREMESSA.....	
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	
1.1. Analisi del contesto esterno .....	
1.2 Analisi del contesto interno .....	
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	
1.2.2 La mappatura dei processi.....	
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	
2.1 Valore pubblico.....	
2.2. Performance .....	
2.2.1 Performance individuale .....	
2.2.2 Performance organizzativa di Unità organizzativa .....	
2.2.3 Performance Organizzativa di Ente .....	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione .....	
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza .....	
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ..	
2.3.5 Programmazione della trasparenza .....	
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente .....	
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale .....	
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria .....	
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale .	
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale .....	
4. MONITORAGGIO.....	
ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi dell'Amministrazione	

ALLEGATO 2 – Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei

ALLEGATO 2 – Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione

ALLEGATO 3 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013

ALLEGATO 4 – Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del comune di Cesarò si articola in tre aree funzionali: Amministrativa, Economico-finanziaria e Tecnica.

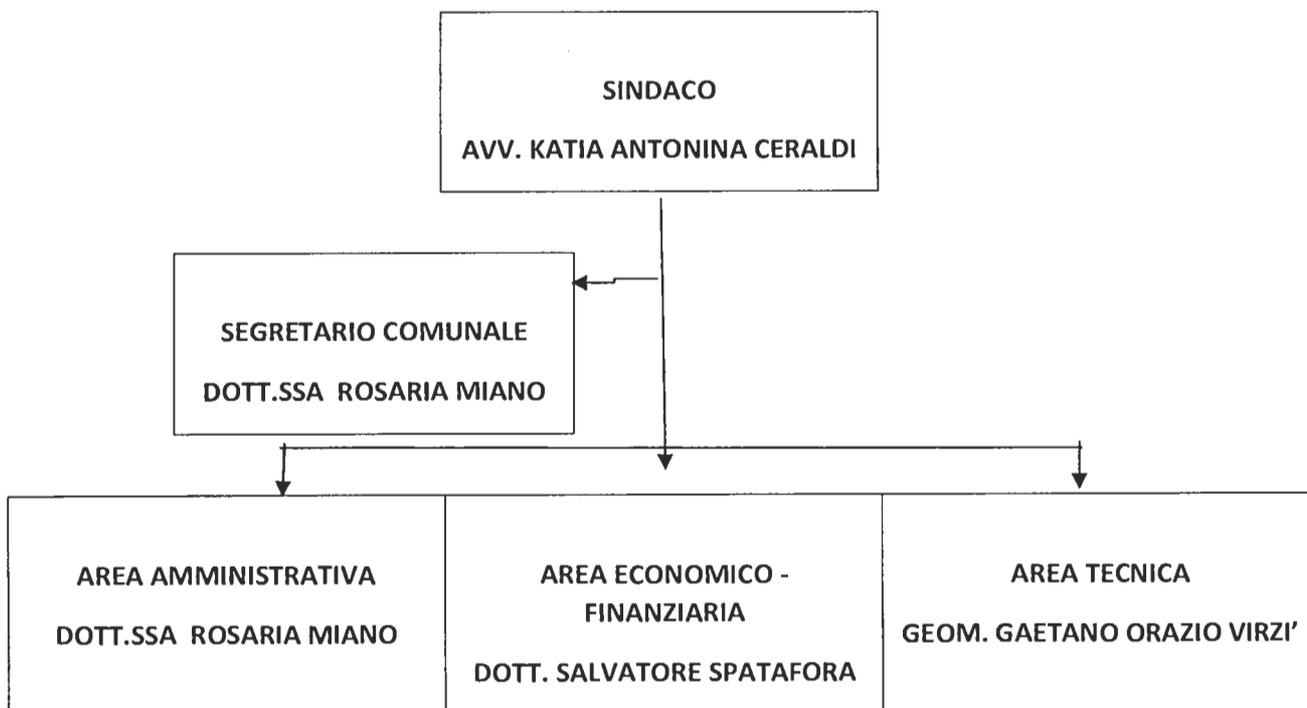
A capo di ciascuna area è istituita una posizione organizzativa di elevata responsabilità che costituisce incarico di responsabile di Area – titolare di Posizione Organizzativa.

Ai sensi dell'art. 13 CCNL 16 novembre 2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data del 01/04/2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione e proseguono fino a naturale scadenza.

Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario comunale che esercita anche la funzione di Responsabile della prevenzione e della corruzione e trasparenza. In via temporanea, il Segretario comunale ricopre anche il ruolo di Responsabile ad interim dell'Area Amministrativa.

Il modello organizzativo, al cui vertice è posto il Sindaco, Capo dell'Amministrazione, è rappresentato dalla seguente figura

#### ORGANIGRAMMA



Attualmente il comune di Cesarò conta in organico complessivamente n. 30 dipendenti a tempo indeterminato

Guardando la consistenza del personale, emerge una quota significativa di personale a tempo parziale che, inevitabilmente, condiziona l'organizzazione delle attività. Risulta infatti che a fronte di 30 dipendenti, n. 22 hanno un contratto di lavoro part time.

✓ Rappresentazione della consistenza del personale a tempo indeterminato alla data del 01/01/2023

Numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato	31
Di cui uomini	19
Di cui donne	11
Di cui Personale a tempo parziale 18h	1
Di cui Personale a tempo parziale 24h	12
Di cui Personale a tempo parziale 28h	5
Di cui Personale a tempo parziale 32h	3

Categoria di accesso CCNL 31/03/1999	Tabella di equiparazione CCNL 16/11/2023 – decorrenza 01/04/2023	
Totale categoria D	Funzionario	2
Totale categoria C	Istruttore	5
Totale categoria B3	Operatore esperto	4
Totale categoria B1	Operatore esperto	3
Totale categoria A	Operatore	16

#### PROFILI PROFESSIONALI

	Tempo pieno	Tempo parziale
Istruttore direttivo contabile		
Istruttore direttivo amministrativo		
Istruttore direttivo tecnico	1	
Assistente sociale	1	
Istruttore amministrativo	2	1
Istruttore vigilanza	1	1
Collaboratore amministrativo		1
Collaboratore tecnico		3
Esecutore amministrativo	1	1
Esecutore tecnico		1
operatore	3	13

### 3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale 3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del 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.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Totale dipendenti a tempo determinato	30	29	30	31
Cessazioni a tempo indeterminato		1		
Assunzioni a tempo indeterminato previste			1	1
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)				
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato			1	1
Tasso di sostituzione del personale cessato			100% per rispetto quota d'obbligo	
Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2023 - rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2022 inferiore a 1				

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'Allegato 4 al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al Documento Unico di programmazione 2023-2025.

**Calcolo delle entrate correnti (consuntivo 2022 )**

Entrate correnti	2019	2020	2021	Media del triennio
TITOLO 1	€ 1.417.524,44	€ 1.451.765,79	€ 1.475.624,55	€ 1.448.304,93
TITOLO 2	€ 1.161.090,46	€ 1.168.259,46	€ 1.204.144,68	€ 1.177.831,53
TITOLO 3	€ 824.085,99	€ 654.793,64	€ 537.206,38	€ 672.028,67
Totale entrate correnti	€ 3.402.700,89	€ 3.274.818,89	€ 3.216.975,61	€ 3.298.165,13
FCDE iniziale			439.753,70	
Entrate correnti nette				€ 2.858.411,43

**Spesa del personale**

Spesa del personale da consuntivo 2021-	€ 871.781,26
---	--------------

**Incidenza spesa del personale / entrate correnti**

Incidenza spesa del personale / entrate correnti	30,50 %
--	---------

**Fascia demografica dell'ente - Valorisoglia percentuali**

Fascia demografica	Valorisoglia	%
Comunità da 2.000 a 2.999 abitanti		

**Esito del test di verifica**

SPESA DEL PERSONALE POSSIBILE INCREMENTO	SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	NO

**Spesa massima del personale teorica**

Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente	€
limitata del 27,6%	€

**SPESA PERSONALE TRIENNIO 2023/2024/2025**

Spesa di personale prevista nel bilancio di previsione 2023	€ 1.009.810,00 (di cui circa € 29.590,00. — per rinnovo contrattuale	€ 169.123,36	€ 840.686,64
Spesa di personale prevista nel bilancio di previsione 2024	€ 1.023.310,00 (di cui circa € 29.590,00. — per rinnovo contrattuale	€ 169.123,36	€ 854.186,64
Spesa di personale prevista nel bilancio di previsione 2025	€ 1.023.310,00 (di cui circa € 29.590,00. — per rinnovo contrattuale	€ 169.123,36	€ 854.186,64

**AL NETTO CONTRIBUTO EX CONTRATTI.**

PIANOTRIENNALEDELFABRISOGNODELPERSONALETRIENNIO2023/2025-INDIVIDUAZIONELIMITECOMPLESSIVOSPESA  
 DINAMICADICRESCITADICUIALLATABELLA2(EXART.5DELDM17/03/2020)

ANNO	%MAXDIINCREMENTOANNUALEDELLASPESADIPERSONALERISPETTOSPESA2018	IMPORTO
2023	%	€
2024	%	€
2025	%	€

COMUNE DI CESARÒ (ME)

AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO

ALLEGATO 4

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023 - 2025



Categoria giuridica di accesso	Profilo professionale	Posti coperti		Posti vacanti	Incremento orario	Sistema di classificazione del personale Tabella B CCNL 16/11/2022 decorrenza dal 01/01/2023	Costo tabellare per dodici mensilità al lordo IRAP
		Tempo pieno	Tempo parziale				
D	Istruttore direttivo contabile			1		Funzionario Area economico finanziaria	30.988,47
D	Istruttore direttivo amministrativo			1		Funzionario Area amministrativa	30.988,47
D	Istruttore direttivo tecnico	1				Funzionario Area Tecnica	30.988,47
D	Assistente Sociale	1				Funzionario Assistente Sociale	30.988,47
C	Istruttore amministrativo	2	1 a 24h		4 h	Istruttore amministrativo	79.332,38
C	Istruttore vigilanza	1	1 a 18h		10 h	Istruttore vigilanza	50.772,72
B3	Collaboratore amministrativo		1 a 24h		4 h	Operatore esperto amministrativo	20.842,34
B3	Collaboratore tecnico		3 a 32h			Operatore esperto tecnico	71.459,45
B1	Esecutore amministrativo	1	1 a 24h		4 h	Operatore Esperto amministrativo	45.175,69
B1	Esecutore tecnico		1 a 32h			Operatore esperto tecnico	22.587,84
A	Operatore	3	4 a 28h			Operatore	147.213,70
A	Operatore		5 a 24h		4 h	Operatore	93.681,44
A	Operatore		3 a 24h			Operatore	48.179,03
A	Operatore Vigilanza		1 a 24h		2 h	Operatore Vigilanza	17.397,98

Anno di riferimento	Profilo professionale	Numero posti	Tipologia contratto	Modalità di accesso	Spesa personale prevista all netto IRAP
2023	Funzionario Elevata Qualificazione	1	Dal 01/03/2023 Al 31/05/2023:  Scavalco in eccedenza	art. 1, c. 557, legge 311/2004	€ 25.823,73
			DI 01/06/2023 Al 31/12/2023:  Contratto a tempo determinato e parziale (30h) di durata biennale ex art. 110, comma 1, d. lgs. N. 267/2000	Procedura di selezione pubblica	
2024	operatore	1	A tempo indeterminato	Tramite centro per l'impiego ex l. 68/99	€24.089,51
2025	Funzionario  Area economico finanziaria	1	A tempo indeterminato	Concorso pubblico	€ 0.988,45

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	AREA FUNZIONALE	NUMERO DIPENDENTI	AUMENTO ORE SETTIMANALI	COSTO AL LORO IRAP
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA AMMINISTRATIVA	1	DA 24 A 28	3.475,00
C	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	AREA AMMINISTRATIVA – SERVIZIO VIGILANZA	1	DA 18 A 28	8.690,00
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO /OPERATORE ESPERTO	AREA AMMINISTRATIVA	1	DA 24 A 28	3.230,00
B1	ESECUTORE / OPERATORE ESPERTO	AREA AMMINISTRATIVA	1	DA 24 A 28	3.093,00
A	OPERATORE	AREA ECONOMICO FINANZIARIA	1	DA 24 A 28	2.932,00
A	OPERATORE	AREA AMMINISTRATIVA	4	DA 24 A 28	11.728,00
A	OPERATORE	AREA AMMINISTRATIVA – SERVIZIO VIGILANZA	1	DA 24 A 26	1.452,00
A	OPERATORE	AREA TECNICA – SERVIZI CIMITERIALI	1	DA 24 A 28	2932,00

**LIBRO VERBALI REVISORE UNICO****Verbale n. 81 del 01/04/2023**

Il giorno 1 aprile 2023 il Revisore Unico del Comune di Cesarò, ha esaminato per esprimere il proprio parere, la proposta di Giunta Comunale n. 29 del 29/03/2023 avente ad **OGGETTO:** "APPROVAZIONE PIANO ANNUALE E TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2023 - 2025 E AGGIORNAMENTO PIAO SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA 3.2 PIANI TRIENNALI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE."

A tale riguardo

preso atto di tutto quanto premesso nella parte motiva del provvedimento

**Visto**

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75;
- la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali), l'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che estende ad un quinquennio l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore dei margini assunzionali;
- il decreto 17 marzo 2020 che dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del DI 34/2019 convertito dalla legge 58/2019;

Considerato che il piano annuale e triennale prevede:

**../ ANNO 2023**

- Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;
- Dal 01/03/2023 Al 31/05/2023 è prevista l'assunzione con contratto ex art. 1, comma 557, legge n. 311/2004 (c.d. scavalco in eccedenza) ;
- è previsto un contratto a tempo determinato e parziale (30 h), di durata biennale, salva proroga di un ulteriore anno, ex art. 110, comma 1, Legge n. 267/2000 e s.m.i. per la copertura del posto di Responsabile dell'area economico finanziaria ( Funzionario Elevata qualificazione);
- è previsto l'incremento a tempo indeterminato dell'orario di lavoro di n. 10 dipendenti come da prospetto allegato 4 al PIAO 4.3.

**../ ANNO 2024**

Si prevede n. 1 assunzione a tempo indeterminato di cui alla legge n. 68/1999;

../ ANNO 2025

Si prevede n. 1 assunzione a tempo indeterminato per la copertura del posto di Istruttore direttivo contabile.

- che il costo teorico della dotazione organica come costituita dal personale in servizio e dalle previsioni di cui al piano triennale del fabbisogno di personale è inferiore al valore medio del triennio 2011 - 2013.

Visti i pareri positivi resi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs n. 267/00 e s.m.i. in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

### ESPRIME

**parere favorevole** sulla proposta di deliberazione della Giunta Municipale n. 29 del 29/03/2023.

Dott. Andrea Batticani



BATTICANI  
ANDREA  
01.04.2023  
17:31:52  
GMT+01:00

## OGGETTO:

### PARERI ESPRESSI

Ai sensi dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990 n. 142, (come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i, della Legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48) che testualmente recita:

"1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla giunta ed al consiglio deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica e contabile, rispettivamente del responsabile del servizio interessato e del responsabile di ragioneria, nonché del segretario comunale o provinciale sotto il profilo di legittimità. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

1. Nel caso in cui l'Ente abbia funzionari responsabili dei servizi, il parere espresso dal segretario dell'Ente, in relazione alla sua competenza;
2. I soffetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi;
3. I segretari comunali e provinciali sono responsabili degli atti e delle procedure attuative delle deliberazioni di cui al comma 1, unitamente al funzionario preposto".

Sulla proposta deliberazione di sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

Il Responsabile del Servizio Finanziario a norma dell'art. 55 della Legge della Legge 08/06/1990, n. 142 recepito dall'art. 1 comma 1, lett. I) della L.R. 11/12/1991, n. 48 e successive modificazioni, nonché l'art. 153, comma 5 D.Lgs. 267/2000

#### Attesta la copertura finanziaria

Anno	Cap.	Codice gestione uscita	Impegno n.	Importo

#### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: <i>POSITIVO</i> Data <i>29/03/2023</i> IL Responsabile <i>R. Rocco</i>
IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: <b>POSITIVO</b> Data <i>29/3/2023</i> IL Responsabile <i>[Signature]</i>

## LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di deliberazione sopra riportata;  
 VISTI i pareri acquisiti ai sensi dell'art. 53 della Legge n. 142/90, recepito dalla L. R. n. 48/91;  
 RITENUTO di approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui sopra;  
 VISTO il vigente O. A. EE. LL. R. S.;  
 VISTE le Leggi Regionali n. 44/91, n. 48/91, n. 23/97, n. 23/98;  
**FATTO PROPRIO** il Contenuto Formale e sostanziale del provvedimento proposto  
 Con voti UNANIMI FAVOREVOLI RESI NEI SENSI DI LEGGE

### D E L I B E R A

1. Di approvare la proposta nel testo risultante dal documento qui allegato per tutto quanto sopra motivato;

	SI	NO
2. Dichiarare la presente immediatamente esecutiva	X	

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL PRESIDENTE ANZIANO

\* \* \* \* \*

### ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio e su conforme attestazione del Messo

### A T T E S T A

che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio comunale on line dal giorno \_\_\_\_\_ al giorno \_\_\_\_\_ per rimanervi quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 11 della L. R. n.44 del 3-12-1991.

IL MESSO

IL SEGRETARIO COMUNALE

\* \* \* \* \*

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione è divenuta:

Esecutiva

Immediatamente esecutiva

ai sensi dell'art. 12 C. 4 della L. R. n. 44/91 il giorno 12/04/2023

Cesarò, li 12/04/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

\* \* \* \* \*