

## Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Dotazione organica complessiva al 31/12/2023

Totale: 40 Unità di personale + 2 fuori dotazione organica (n. 1 Funzionario Elevata Qualificazione esperto Rendicontazione PNRR e n. 1 Agente Polizia Locale part time a scavalco 12 ore)

di cui:

n. 38 a tempo indeterminato

n. 2 a tempo determinato

n. 23 a tempo pieno

n. 17 a tempo parziale

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE / CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 3 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

così articolate

n. 1 profilo Funzionario Elevata Qualificazione contabile

n. 1 profilo Funzionario Elevata Qualificazione Tecnico

n. 1 profilo Funzionario Elevata Qualificazione Assistente Sociale – Amministrativa

n. 1 profilo Funzionario Elevata Qualificazione Esperto rendicontazione PNRR (fuori dotazione organica)

n. 16 Area istruttori

così articolate:

n. 6 istruttore amministrativo

n. 1 istruttore amministrativo contabile

n. 1 agente di polizia locale

n. 1 agente di polizia locale (fuori dotazione organica)

n. 5 assistenti asilo nido (di cui n. 1 collocata in pensione il 01/04/2024)

n. 4 istruttori tecnici

n. 11 Area operatori esperti

così articolate:

n. 8 operatore amministrativo

n. 2 operatore tecnico

n. 1 agente di polizia locale

n. 10 Area degli Operatori

n. 2 operatore tecnico – manutenzioni

n. 3 operatore esecutivo

n. 5 operatore servizi ausiliari

### 3.3.2 Programmazione strategia delle risorse umane

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020 effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020-2021-2022 per le entrate al netto del FCDE dell'ultima delle 3 annualità considerate e dall'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al : 34,77%\_parametri 2022 aumentato al 37,38% parametro 2023 \_\_\_
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in tabella 1 è pari al \_27,20\_ e quella prevista in tabella 3 è pari a \_31,20\_\_\_  
Il rapporto percentuale include le spese del personale delle società partecipate BMTS Ambiente srl partecipata al 50% e SRR AG2 S.p.A. partecipata al 1,24% ma non si conoscono i dati contabili delle altre partecipate. Inoltre si rileva come le entrate correnti registrano negli anni 2020-2021-2022-2023 delle voci straordinarie considerevoli relative al contributo straordinari per la gestione del flusso migratorio così come le entrate per oneri di mitigazione ambientale e contributi straordinari per la gestione dell'emergenza sanitaria da Saars Covid 19 depurate dal denominatore nonché vanno estrapolati i contributi straordinari relativi alla stabilizzazione del personale ex LSU contrattualizzato sia a denominatore sia a numeratore che fanno aumentare il parametro di riferimento dal 34,77% al 37,98,58% dato reale di riferimento per l'anno 2022 e dal 37,38 al 40,51% il dato reale di riferimento per l'anno 2023.
- Il Comune di colloca pertanto sopra la soglia dovendo adottare fin da ora le procedure di cui all'art. 6 del DM 17/03/2020

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro 1.806.252,48

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 1.421.143,12

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 30.451,03

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 15.000,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale con esito negativo giusta delibera di Giunta Municipale n. 27 del 29/02/2024

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/04/2014, n. 66 convertito nella legge 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/01/2009, n. 2;
- L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Siculiana non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno 2024: n. 1 area operatore esperti comandato centro comunale di raccolta e n. 1 assistente asilo nido

Anno 2025: n. 1 area operatore comandato al centro comunale di raccolta

Anno 2026: n. 1 area operatori esperti collaboratori amministrativo

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotariali dell'Ente:

- Nell'anno 2024:
  1. Si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 operatore esperto comandato presso il centro comunale di raccolta e n. 1 assistente asilo nido
  2. Necessita potenziamento, fuori dotazione organica, con rapporto di lavoro flessibile della polizia locale con copertura mediante utilizzo di somme vincolata e nei limiti di legge
  3. Blocco del turn over per il rientro nei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020

Nell'anno 2025:

1. Si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 operatore in comando presso il centro comunale di raccolta
2. Necessita potenziamento, fuori dotazione organica, con rapporto di lavoro flessibile della polizia locale con copertura mediante utilizzo di somme vincolata e nei limiti di legge;
3. Blocco del turn over per il rientro nei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020

Nell'anno 2026:

1. Si prevede la cessazione per quiescenza di n. 1 operatore specializzato
2. Necessita potenziamento, fuori dotazione organica, con rapporto di lavoro flessibile della polizia locale con copertura mediante utilizzo di somme vincolata e nei limiti di legge;
3. Si prevede la stabilizzazione di personale precario ex Puc con funzione di agente di polizia locale con contratto a tempo determinato per h. 24/36
4. Necessita potenziamento ore lavoro personale ufficio ragioneria e tributi;
5. Blocco del turn over per il rientro nei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020

d) certificazione del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposta dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2 del D. L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 ottenendone parere positivo con verbale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

- a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi / settori / aree:  
non si prevedono forme di mobilità fra aree
- b) Assunzione mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:  
non si prevedono assunzioni.
- c) Assunzioni mediante mobilità volontaria:  
non si prevedono assunzioni.
- d) Progressioni verticali di carriera  
non si prevedono progressioni verticali
- e) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibili:  
si prevede il potenziamento del servizio di vigilanza del territorio durante le festività ed in particolare il periodo estivo
- f) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale  
n. 1 agente di polizia locale con decorrenza 01/01/2026 a h. 24/36

Il Responsabile Finanziario  
Indelicato Domenico