



COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 26 Registro Delibere

OGGETTO: Approvazione del piano triennale del fabbisogni di Personale 2024/2025/2026 – revisione strutturata organizzativa dell’Ente, ricognizione annuale delle eccedenze del personale e programmazione dei fabbisogni del personale.

L’anno duemilaventiquattro il giorno quattordici del mese di Marzo alle ore 12.30 e seguenti, nella casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale con l’intervento dei Signori:

LA GIUNTA			Presenti	Assenti
1	Michelangelo Giansiracusa	Sindaco	X	
2	Giuseppe Malignaggi	Vice Sindaco	X	
3	Fernando Di Giorgio	Assessore	X	
4	Maria Carmela Lanteri	Assessore	X	
5	Emanuele Rossitto	Assessore	X	

Presiede il Sindaco, Avv. **Michelangelo Giansiracusa**.

Partecipa il Segretario Comunale, **Dott. Giuseppe Morale**.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta.

Più in particolare, il Segretario Comunale ha attestato, presso la sede comunale la presenza del Sindaco nonché dei seguenti componenti della Giunta Comunale: Vice Sindaco Sig. G. Malignaggi e Ass. Lanteri M.C., tramite video-chiamata Whatsapp attraverso l’utenza telefonica dell’Ufficio Segreteria l’ Ass. Di Giorgio F. e Ass. Rossitto E., come da Delibera di Giunta Comunale n. 67 del 14.04.2022, avente ad oggetto: “ Sedute di Giunta Comunale in videoconferenza – approvazione modalità”.

Il Segretario Comunale ha verificato il rilascio dei pareri di regolarità tecnica e contabile da parte dei Responsabili competenti per materia.

Dopo una breve discussione, i componenti hanno deliberato la proposta in oggetto all'unanimità e con separata votazione hanno deliberato la immediata esecutività.

Il Segretario Comunale, ai fini dell'attestazione della validità dei lavori della Giunta ha firmato tutti gli atti.



COMUNE DI FERLA

Via Gramsci, 13 – c.a.p. 96010 – Tel. 0931/870136 - fax 0931/870137
Libero Consorzio Comunale di Siracusa



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL RESPONSABILE DEL II° SETTORE FINANZIARIO PERSONALE E TRIBUTI

N. 26

Data 14/03/2024

Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di Personale 2024/2025/2026 - revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

PRESO ATTO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che, 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 L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 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;

- ai sensi dell’art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l’anno 2002), a decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali 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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l’art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e 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, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell’ente;
- Richiamato altresì l’art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale 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;
- Visto l’art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. “Decreto Reclutamento”), il quale ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative;
- Visto il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, entrato in vigore il 15/07/2022, il quale, all’art. 1, comma 1, prevede espressamente che gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao;

- Considerato che il successivo art. 1, comma 3, del medesimo D.P.R. prevede che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021;
- Visto a tale scopo l'art. 6, comma 4, del D.M. n. 132/2022, il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività contenute nell'articolo 6 dello stesso D.M., ovvero attuando modalità semplificate per la redazione del Piao;
- Visto altresì l'art. 6, comma 3, dello stesso D.M. n. 132/2022, il quale prevede che, con riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti si limitano ad inserire nel Piao la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;
- Rilevato che i dipendenti in servizio alla data del 20/01/2024 sono pari a n. 39 (*inferiore a 50*) e che, quindi, in virtù della normativa sopra richiamata, questo Ente è tenuto alla redazione del Piao in modalità semplificata, sulla base delle regole definite nell'art. 6 del citato D.M. n. 132/2022, nonché ad approvare singolarmente il Piano triennale dei fabbisogni di personale, sulla base della normativa vigente in materia;
- Viste le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", approvate con il Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
- Visto altresì il Decreto 22/07/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla G.U. n. 215 del 14/09/2022, con il quale sono state emanate le nuove linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di

procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;
- Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;
- Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- Considerato che per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;
- Richiamato l'art. 1, commi 557, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale;
- Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- Visto l'allegato piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, redatto in conformità della vigente normativa in materia e delle citate linee di indirizzo ministeriali, nonché nel rispetto della disciplina vincolistica sopra richiamata;
- Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- Visto l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale;
- Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della giunta municipale n 123 del 22.11.2012 e ss.mm.ii.;
- Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,
- Ritenuto di provvedere in merito;
- Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- Visto il D.M. 17 marzo 2020;

PROPONE

- 1) di dare atto che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed

integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero.

- 2) di approvare, per le ragioni, finalità e motivazioni in premessa descritte, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, che allegato alla presente deliberazione ne forma parte integrante e sostanziale.
- 3) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei parametri previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni, rispetta gli attuali vincoli in materia di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.
- 4) di approvare l'allegato organigramma, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti (*numero, categoria, profilo professionale, ecc.*), compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale.
- 5) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..
- 6) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017.
- 7) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
- 8) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza.

Il Responsabile del II° Settore Finanziario Personale e Tributi
Dott. Giuseppe Puzzo



6



COMUNE DI FERLA

PROVINCIA DI SIRACUSA

SETTORE FINANZIARIO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

**Oggetto: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di Personale 2024/2025/2026
- revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.**

Parere del Responsabile del Settore in ordine alla regolarità tecnica

(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000 come recepito dall'art. 6 del Regolamento del Sistema dei controlli interni approvato con deliberazione del C.C. n. 2/2013)

- ☒ Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica attestante la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa.
- ☐ Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. _____ del _____ che si allega.

Ferla, 14.03.2024



IL RESPONSABILE SETTORE
Dott. Giuseppe Puzzo

Parere del Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla regolarità contabile

(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000)

- ☒ Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.
- ☐ Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. _____ del _____ che si allega.
- ☐ Non dovuto in quanto l'atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata né riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Ferla, 14.03.2024



IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO
Dott. Giuseppe Puzzo

Via Gramsci 13, 96010 – Ferla

Tel/fax: 0931/870136

Web: www.comune.ferla.sr.it - Email: sindaco@comune.ferla.sr.it

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la su estesa proposta di deliberazione relativa all'argomento indicato in oggetto, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

VISTE le attestazioni ed i pareri resi ai sensi degli art. 53 e 55 della Legge 142/1990, come recepita dalla L.R. n. 48/1991 art. 1 comma 1 lett. i, come integrato dall'art. 12 L.R. 30/2000

RITENUTA la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le osservazioni e le argomentazioni addotte in ordine al provvedimento proposto;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs. 267/2000 ss.mm.ii.;

VISTO l'OREL

CON voti unanimi favorevoli palesemente espressi

DELIBERA

Per i motivi espressi in premessa che qui si intendono integralmente riportati

1) DI APPROVARE integralmente la proposta di deliberazione di cui sopra relativa all'argomento in oggetto indicato;

SUCCESSIVAMENTE

LA GIUNTA MUNICIPALE

stante l'urgenza di provvedere;

Con voti favorevoli unanimi espressi palesemente;

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile art. 134 comma 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

COMUNE DI FERLA
PROVINCIA DI SIRACUSA

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

(Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2024/2026

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa	pag. 3
Contenuti	pag. 3
Durata	pag. 4

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa	pag. 4
Suddivisione in Settori/servizi/uffici	pag. 5
Incarichi di direzione di area	pag. 7

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

pag. 7

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

pag. 8

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

pag. 10

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

pag. 10

Premessa	pag. 10
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 10
Facoltà assunzionali	pag. 12
Assunzioni obbligatorie	pag. 12
Programma delle assunzioni e cessazioni	pag. 12

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

pag. 17

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Settori);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;

- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2024/2026 dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Come previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Ferla persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Ferla si può articolare in Settori, Servizi, Uffici e Unità di progetto; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Settori e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

2. SUDDIVISIONE IN SETTORI/SERVIZI/UFFICI

Le Settori della struttura organizzativa del Comune di Ferla sono attualmente articolate nei seguenti Servizi e Uffici.

	SETTORE	SERVIZI	UFFICI
1	AFFARI GENERALI	1° Servizio Affari generali, legali, Segreteria, Statuto e Regolamenti	- SEGRETERIA / ALBO - AFFARI LEGALI
		2° Servizio Archivio Comunale, Protocollo, Notifiche, Albo, Centralino	- PROTOCOLLO - NOTIFICHE/ ALBO - CENTRALINO
		3° Servizio Anagrafe, Stato Civile, Statistica, Elettorale, Leva, Giudici Popolari	- ANAGRAFE - STATO CIVILE - LEVA

	SETTORE	SERVIZI	UFFICI
2	FINANZIARIO PERSONALE E TRIBUTI	1° Servizio Ragioneria, Bilancio e Contabilità	- RAGIONERIA
		2° Servizio Gestione Risorse Umane	- PERSONALE
		3° Servizio Economato	- ECONOMATO
		4° Servizio Tributi	- TRIBUTI - IDRICO

SETTORE		SERVIZI	UFFICI
3	TECNICO COMUNALE	1° Servizio Urbanistica, Espropri, Servizi Pubblici, Edilizia Privata, Servizi Cimiteriali, Pulizia locali Comunali, Raccolta RSU e Differenziata	– TECNICO – ECOLOGIA
		2° Servizio LL.PP., Appalti, Impianti tecnologici, Manutenzione Verde Pubblico, Protezione Civile, Acquedotto Comunale, Fognatura e Depuratore	– TECNICO – ACQUEDOTTO/DEPURATORE
		3° Servizio Servizi amministrativi, Pulizia locali Comunali	– TECNICO AMMINISTRATIVO
		4° Servizio Servizi al cittadino, Magazzino, Arredo urbano	– TECNICO

SETTORE		SERVIZI	UFFICI
4	POLIZIA MUNICIPALE	1° Servizio Polizia Municipale, Vigilanza del Territorio, Polizia Giudiziaria ed Edilizia	– POLIZIA MUNICIPALE – AMMINISTRATIVO
		2° Servizio Gestione Randagismo	– POLIZIA MUNICIPALE – AMMINISTRATIVO

SETTORE		SERVIZI	UFFICI
5	AFFARI ISTITUZIONALI	1° Servizio Staff, Pubbliche Relazioni	– STAFF
		2° Servizio Biblioteca Comunale	– BIBLIOTECA
		3° Servizio Sport, Turismo e spettacolo	– SPORT TURISTICO

SETTORE		SERVIZI	UFFICI
6	SERVIZI SOCIALI ISTRUZIONE E ATTIVITA' PRODUTTIVE	1° Servizio Segretariato Sociale, servizio pronto intervento sociale per situazioni di emergenza personale e familiare, tutela minori, interventi per persone a rischio di esclusione sociale, politiche giovanili	– SERVIZI SOCIALI
		2° Servizio Scolastico	– SCOLASTICO
		3° Servizio Commercio, Suap, Agricoltura, Affissioni	– COMMERCIO

3. INCARICHI DI RESPONSABILITA' DI SETTORE

Al vertice delle Settori sopra esposte vengono nominati i Responsabili apicali di area a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di Responsabile di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la Responsabilità delle n. 5 Settori sopra individuate è la seguente :

- al vertice del Settore: Affari Generali, vi è, rispettivamente, il Segretario Comunale con funzioni aggiunte Responsabile di Settore.
- al vertice del Settore: Finanziario Personale e Tributi, vi è, rispettivamente, un Responsabile di Settore **incaricato di Posizione Organizzativa/Elevata Qualifica**.
- al vertice del Settore: Tecnica Comunale, vi è, rispettivamente, un Responsabile di Settore **incaricato di Posizione Organizzativa/Elevata Qualifica**.

- al vertice del Settore: Polizia Municipale, vi è, rispettivamente, un Responsabile di Settore **incaricato di Posizione Organizzativa/Elevata Qualifica**.
- al vertice del Settore: Affari Istituzionali, vi è, rispettivamente, un Responsabile di Settore non **incaricato di Posizione Organizzativa**.
- al vertice del Settore: Servizi Sociali Istruzione e Attività Produttive, vi è, rispettivamente, un Responsabile di Settore **incaricato di Posizione Organizzativa/Elevata Qualifica**.
- Al **Segretario Generale**, compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Settori/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, *come stabilito con Delibera della Giunta Comunale n. 7 del 22/01/2024*, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2024-2025-2026, è pari a **Euro 1.243.078,43 (media triennio) - (media triennio 2011-2013 € 1.428.554,26)**.

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori*

soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di Ferla, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	FERLA
POPOLAZIONE (al 31/12/2023)	2296
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2022, approvato con deliberazione C.C. n. 17 del 05/06/2023, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 36,14%, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022	€ 1.213.747,77	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	€ 3.208.342,50 B1	B = 3.426313,95 (B1+B2+B3)/3	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	€ 3.547.590,22 B2		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	€ 3.523.009,12 B3		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022	€ 68.000,00	C	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		36,14 A /(B-C)%	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Ferla si colloca **al di sopra del valore soglia “più alto”**, per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che:

3° caso - al di sopra del valore soglia “più alto” ai sensi dell’art. 6, commi 1 e 2, del medesimo decreto, è tenuto ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento di tale valore soglia, eventualmente “anche” applicando un turn over inferiore al 100%. Se entro il 2025 non verrà raggiunto tale obiettivo, a decorrere da tale data, gli Enti inadempienti dovranno applicare un turn-over al 30% fino al raggiungimento del predetto valore soglia.

La dotazione organica dell’Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2024-2025-2026, è pari a **Euro 1.243.078,43 (media triennio)**, (media triennio 2011-2013 € **1.428.554,26**).

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell’ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l’Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l’assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

In quest’ottica, tenuto conto altresì della nuova articolazione organizzativa dell’Ente, per l’anno 2024 il personale in servizio viene redistribuito tra i diversi Uffici, come risulta *dall’allegato prospetto A*).

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio è pari a Euro € 1.267.242,38, calcolata sulla base della definizione di cui all’art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato e determinato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2024/2026 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento;
- h. aver adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – Piao (art. 6, comma 7, D. L. n. 80/2021 e s.m.i.).

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c), d), g) ed h) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2024/2026 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 13 del 15/02/2024** ed aggiornato per l'anno 2024 come allegato al Piano delle performance;
- La programmazione della Performance / Piano dettagliato degli obiettivi 2022/2024 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 144 del 15/09/2022 che riguarda il PIAO 2022/2024**;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008;

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao) per il triennio 2024/2026 deve essere approvato entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, ccommi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006)
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

3° caso - al di sopra del valore soglia "più alto"

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sopra del **valore soglia "più alto"** per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Ferla, che si trova al 36,60%), ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 2, del D.P.C.M. 17/03/2020, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE), fino al conseguimento di tale valore soglia nell'anno 2025, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100%.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Ferla non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego il 08/01/2024, relativo all'anno 2023, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI E PREVISIONE CESSAZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo determinato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento e nel rispetto della vigente normativa in materia, nel rispetto della L. n. 68/1999 e s.m.i. in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, da effettuarsi secondo le procedure previste dall'art. 35, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.:

PIANO OCCUPAZIONALE 2024-2026

ASSUNZIONI PREVISTE TRIENNIO 2024/2026

ASSUNZIONI ANNO 2024

Area, Profilo Professionale da ricoprire e numero di unità	Settore - Servizio	Modalità di reclutamento ¹						Tempo
		Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	Indeterminato / determinato
Funzionari e Elevata Qualificazione	1° AA.GG.							Determinato Ore 12 Settimanali
Funzionario Amministrativo (Differenziale storico ex D1) n. 1 unità								
COSTO COMPLESSIVO								€ 12.093,24

* Modalità di reclutamento da stabilire

Area, Profilo Professionale da ricoprire e numero di unità	Settore - Servizio	Modalità di reclutamento ¹						Tempo
		Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	Indeterminato / determinato
Istruttori	4° P.M.							Determinato Ore 12 Settimanali
Agenti di Polizia Locale (Differenziale storico a partire da ex C1) n. 2 unità							*	
COSTO COMPLESSIVO per due unità								€ 23.694,48

* art. 1, comma 557, Legge 30 dicembre 2004, n. 311 (scavalco d'eccedenza)

Area, Profilo Professionale da ricoprire e numero di unità	Settore - Servizio	Modalità di reclutamento ¹						Tempo
		Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	Indeterminato / determinato
Funzionari e Elevata Qualificazione	5° AA.II. o 1° AA.GG.							Indeterminato Ore 36 Settimanali
Funzionario Amministrativo (Differenziale storico ex D1) n. 1 unità						*		
COSTO COMPLESSIVO								€ 36.283,34

* art. 50 comma 17 bis del D.L. n. 13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023 n. 41

Area, Profilo Professionale da ricoprire e numero di unità	Settore - Servizio	Modalità di reclutamento ¹						Tempo
		Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	Indeterminato / determinato
Istruttori	3° U.T.C.							Determinato Ore 12 Settimanali
Istruttore Tecnico (Differenziale storico ex C2) n. 1 unità							*	
COSTO COMPLESSIVO								€ 11.231,34

* Proroga art. 1, comma 557, Legge 30 dicembre 2004, n. 311 (scavalco d'eccedenza)

Area, Profilo Professionale da ricoprire e numero di unità	Settore - Servizio	Modalità di reclutamento ¹						Tempo
		Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	Indeterminato / determinato
Funzionari e Elevata Qualificazione	3° UTC							Indeterminato Ore 36 Settimanali
Funzionario Amministrativo Contabile Differenziale storico ex D1) n. 1 unità						*		
Funzionario Tecnico (Differenziale storico ex D1) n. 2 unità								
COSTO COMPLESSIVO per una unità								€ 36.283,34**

* art. 19 del D.L. n. 124 del 19 settembre 2023 convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162.

**I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità della spesa (fino al 31/12/2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.

Area, Profilo Professionale da ricoprire e numero di unità	Settore - Servizio	Modalità di reclutamento ¹						Tempo
		Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	Indeterminato / determinato
Operatori Esperti	1° AA.GG. 3° U.T.C.							Determinato Ore 12 Settimanali
Operatore Amministrativo Esperto / Operatore Tecnico Esperto (Differenziale storico a partire da ex B1) n. 2 unità							*	
COSTO COMPLESSIVO								€ 9.949,06

* Convenzione con libero Consorzio Comunale di Siracusa per dipendente in distacco presso il Comune di Ferla.

ASSUNZIONI ANNO 2025

Area, Profilo Professionale da ricoprire e numero di unità	Settore - Servizio	Modalità di reclutamento ¹						Tempo Indeterminato / determinato
		Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	
COSTO COMPLESSIVO								€

ASSUNZIONI ANNO 2026

Area, Profilo Professionale da ricoprire e numero di unità	Settore - Servizio	Modalità di reclutamento ¹						Tempo Indeterminato / determinato
		Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Altro	
COSTO COMPLESSIVO								€

CESSAZIONI PREVISTE TRIENNIO 2024/2026

CESSAZIONI ANNO 2024

Profilo Professionale cessato e numero di unità	Area di appartenenza	Settore Servizio	PT/FT Indeterminato / Determinato			DATA CESSAZIONE
				ANNO CESSAZIONE	COSTO	
Istruttore Amministrativo (Differenziale storico ex C6) n. 1 unità	Istruttori	AA.GG.	FT Indeterminato	2024	€	19/01/2023
COSTO COMPLESSIVO ANNUO						€ 39.172,24

Profilo Professionale cessato e numero di unità	Area di appartenenza	Settore Servizio	PT/FT Indeterminato / Determinato			DATA CESSAZIONE
				ANNO CESSAZIONE	COSTO	
Operatore Tecnico (Differenziale storico ex A6) n. 1 unità	Operatori	UTC	FT Indeterminato	2024	€	31/05/2024
COSTO COMPLESSIVO ANNUO						€ 31.494,84

CESSAZIONI ANNO 2025

Profilo Professionale cessato e numero di unità	Area di appartenenza	Settore Servizio	PT/FT Indeterminato / Determinato			DATA CESSAZIONE
				ANNO CESSAZIONE	COSTO	
COSTO COMPLESSIVO ANNUO						

CESSAZIONI ANNO 2026

Profilo Professionale cessato e numero di unità	Area di appartenenza	Settore Servizio	PT/FT Indeterminato / Determinato			DATA CESSAZIONE
				ANNO CESSAZIONE	COSTO	
COSTO COMPLESSIVO ANNUO						

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024/2026 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, viene calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020.

- Le eventuali nuove assunzioni previste a tempo indeterminato riguardano:
 1. Reclutamento previsto in base all'art. 50 comma 17 bis del D.L. n. 13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023 n. 41, in quale testualmente recita: *“le regioni, le province, le città metropolitane e gli enti locali, ivi comprese le unioni di comuni, assegnatari del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020, possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente Decreto, alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta”*.
 2. Reclutamento previsto in base all'art. 19 del D.L. n. 124 del 19 settembre 2023 convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in quale prevede che i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità della spesa (fino al 31/12/2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.


Il Responsabile del II° Settore Finanziario Personale Tributi
Dott. Giuseppe Puzzo



COMUNE DI FERLA

Via Gramsci, 13 – c.a.p. 96010 – Tel. 0931/870136 - fax 0931/870137

Provincia di Siracusa



DOTAZIONE ORGANICA

*“SITUAZIONE ALLA DATA
DEL 20 GENNAIO 2024”*

1° Settore: Affari Generali

Servizi: 1) Affari generali, legali, Segreteria, Statuto e Regolamenti;
 2) Archivio Comunale, Protocollo, Notifiche, Albo, Centralino;
 3) Anagrafe, Stato Civile, Statistica, Elettorale, Leva, Giudici Popolari;

<i>N. d'ord.</i>	<i>Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i. e Cat. Accesso</i>	<i>Cognome e Nome</i>	<i>Differenziale Stipendiale</i>	<i>Ore Contrattua li</i>	NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023 <i>Profilo Professionale</i>	
1					★	
2	B3/B8	Giuffrida Sebastiano		36	Area degli Operatori Esperti Operatore Amministrativo Esperto	
3	B1/B6	Iaci Giuseppe		36	Area degli Operatori Esperti Operatore Amministrativo Esperto	Responsabile del Procedimento
4	B1/B2	Pisasale Rossana		21	Area degli Operatori Esperti Operatore Amministrativo Esperto	Responsabile del Procedimento
5	C1/C2	Giuffrida Anna Maria		24	Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo	Responsabile del Procedimento

(*) *Profilo professionale da ricoprire*

2° Settore : Finanziario Personale e Tributi

Servizi: 1) Ragioneria, Bilancio e Contabilità
 2) Gestione Risorse Umane,
 3) Economato
 4) Tributi

PERSONALE con incarico a scavalco art. 1, comma 557 della Legge. 311/2004

<i>N. d'ord.</i>	<i>Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i. Categ. Di Accesso</i>	<i>Cognome e Nome</i>	<i>Differenziale Stipendiale</i>	<i>Ore contrattuali</i>	NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023 <i>Profilo Professionale</i>
1	D3/D7	Puzzo Giuseppe			<i>Area dei Funzionari e della Elevata Qualifica Funzionario Contabile Responsabile Settore Finanziario Contabile - Elevata Qualifica</i>

<i>N. d'ord.</i>	<i>Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i. Categ. Di Accesso</i>	<i>Cognome e Nome</i>	<i>Differenziale Stipendiale</i>	<i>Ore Contrattuali</i>	NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023 <i>Profilo Professionale</i>
2	C1/C6	Coffa Agata		36	<i>Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo Contabile</i> <i>Responsabile del Procedimento</i>

3	C1/C6	Sortino Sebastiano		36	Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo	Responsabile del Procedimento
4	C1/C2	Matarazzo Giuseppe		34	Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo Contabile	Responsabile del Procedimento
5	C1/C2	Galioto Maria	1°	21	Area degli Istruttori Istruttore Contabile	
6	C1/C2	Gallieco Giovanna	1°	21	Area degli Istruttori Istruttore Contabile	

3° Settore : Tecnico Comunale

Servizi: 1) Urbanistica, Espropri, Servizi Pubblici, Edilizia Privata, Servizi Cimiteriali, Raccolta RSU e Differenziata;
 2) LL.PP., Appalti, Contratti, Impianti tecnologici, manutenzione Verde Pubblico, Protezione Civile, Servizio Idrico, Fognatura e Depuratore;
 3) Servizi Amministrativi, Pulizia locali Comunali
 4) Servizi al Cittadino, Magazzino, Arredo urbano;

<i>N. d'ord.</i>	<i>Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i. Categ. Di Accesso</i>	<i>Cognome e Nome</i>	<i>Differenziale Stipendiale</i>	<i>Ore Contrattuali</i>	NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023 <i>Profilo Professionale</i>	
1	D1/D1	Di Mauro Giuseppe		36	Area dei Funzionari e della Elevata Qualifica Funzionario Tecnico Responsabile UTC – Elevata Qualifica	
2	C2/C6	Fiore Gaetano		36	Area degli Istruttori Istruttore Tecnico	Responsabile del Procedimento
3	A1/A6	Pantano Michelangelo	1°	36	Area degli Operatori Operatore Tecnico	
4	A1/A2	Giansiracusa Giuseppina		21	Area degli Operatori Operatore Tecnico	
5	A1/A2	Spagnuolo Giovanna Teresa		21	Area degli Operatori Operatore Tecnico	
6	B1/B2	Garro Antonio	1°	24	Area degli Operatori Esperti Operatore Tecnico Esperto	

7	B1/B2	Di Pietro Antonino		34	Area degli Operatori Esperti Operatore Tecnico Esperto	
8	A1/A2	Bellofiore Angelo Michele		25	Area degli Operatori Operatore Tecnico	
9	A1/A2	Malignaggi Santo	1°	25	Area degli Operatori Operatore Tecnico	
10	A1/A2	Castellino Salvatore		25	Area degli Operatori Operatore Tecnico	
11	A1/A2	Pisasale Francesco		24	Area degli Operatori Operatore Tecnico	
12	A1/A2	Fisicaro Sebastiana		21	Area degli Operatori Operatore Tecnico	
13	A1/A2	Sconza Rosalia		21	Area degli Operatori Operatore Tecnico	
14	B1/B2	Di Giorgio Giuseppe	1°	24	Area degli Operatori Esperti Operatore Tecnico Esperto	
15	B1/B2	Failla Cesare	1°	24	Area degli Operatori Esperti Operatore Tecnico Esperto	
16	B1/B2	Garro Sergio		24	Area degli Operatori Esperti Operatore Tecnico Esperto	
17	B1/B2	Impellizzeri Antonino		24	Area degli Operatori Esperti Operatore Tecnico Esperto	
18	C1/C2	Menta Elina (*)		24	Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo	Responsabile del Procedimento
19	B1/B2	Iannello Giuseppa		21	Area degli Operatori Esperti Operatore Amministrativo Esperto	
20	C1/C2	Bellofiore		24	Area degli Istruttori	

		Giuseppe (**)			Istruttore Tecnico	
--	--	---------------	--	--	--------------------	--

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

21	D1/D1	Blancato Daniele		36	Area dei Funzionari e della Elevata Qualifica Funzionario Amministrativo
22	C1/C2	Pupillo Giuseppe		12	Istruttore Tecnico

(*) Il dipendente Menta Elina è impegnata per 12 ore settimanali presso il settore T.C..

(**) Il dipendente Bellofiore Giuseppe è impegnato per 12 ore settimanali presso il settore T.C.

4° Settore: Polizia Municipale

Servizi: 1) Polizia Municipale, vigilanza Territorio, polizia giudiziaria ed edilizia.;

2) Gestione Randagismo.

<i>N. d'ord.</i>	<i>Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i. Categ. Di Accesso</i>	<i>Cognome e Nome</i>	<i>Differenziale Stipendiale</i>	<i>Ore Contrattuali</i>	NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023 <i>Profilo Professionale</i>
1	D1/D7	Ciaffaglione Vincenzo		36	Area dei Funzionari e della Elevata Qualifica Ufficiale Direttivo di Polizia Locale – Elevata Qualifica

2	C1/C2	Bellofiore Salvatore	1°	21	Area degli Istruttori Agente di polizia Locale	
3	C1/C2	Garofalo Antonino		21	Area degli Istruttori Agente di polizia Locale	
4	C1/C2	Garro Carmela		24	Area degli Istruttori Agente di polizia Locale	
5	B1/B2	Failla Carmela		21	Area degli Operatori Esperti Operatore Amministrativo Esperto	
6	C1/C2	Bellofiore Giuseppe		24	Area degli Istruttori Istruttore Tecnico	Responsabile del Procedimento
7	B1/B2	Barresi Francesca		21	Area degli Operatori Esperti Operatore Amministrativo Esperto	

(*) Il dipendente Bellofiore Giuseppe è impegnato per 12 ore settimanali presso il settore P.M..

5° Settore: Affari Istituzionali

Servizi: 1) Staff, Pubbliche relazioni ;
2) Biblioteca Comunale
3) Sport, Turismo e Spettacolo

Incarico ai sensi dell'art. 53, comma 23 della Legge. 388/2000

N. d'ord.	Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i. Categ. Di Accesso	Cognome e Nome	Differenziale Stipendiale	Ore Contrattuali	NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023 <i>Profilo Professionale</i>	
1		Giansiracusa Michelangelo			Responsabile Settore Affari Istituzionali	
2	C1/C2	Menta Elina *		24	Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo	Responsabile del Procedimento

(*) Il dipendente Menta Elina è impegnato per 12 ore settimanali presso il settore AA.II.

6° Settore: Servizi Sociali – Istruzione e Attività Produttive

Servizi: 1) Segretariato Sociale, servizio pronto intervento sociale per situazioni di emergenza personale e familiare, tutela minori, interventi per persone a rischio di esclusione sociale, politiche giovanili;
2) Scolastico;
3) Commercio, Suap, Agricoltura, Affissioni.

<i>N. d'ord.</i>	<i>Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i. Categ. Di Accesso</i>	<i>Cognome e Nome</i>	<i>Differenziale Stipendiale</i>	<i>Ore Contrattuali</i>	NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023 <i>Profilo Professionale</i>	
1	D1/D4	Giansiracusa Paola	1°	36	<i>Area dei Funzionari e della Elevata Qualifica</i> <i>Funzionario Socio Assistenziale</i> <i>Elevata Qualifica</i>	
2	B1/B2	Bellofiore Anna Maria		21	<i>Area degli Operatori Esperti</i> <i>Operatore Amministrativo</i> <i>Esperto</i>	
3	B1/B2	Cicero Santalena Maria Antonietta		21	<i>Area degli Operatori Esperti</i> <i>Operatore Amministrativo</i> <i>Esperto</i>	<i>Responsabile del Procedimento</i>
4	B1/B2	Aloi Alda Rita		21	<i>Area degli Operatori Esperti</i> <i>Operatore Amministrativo</i> <i>Esperto</i>	

RIEPILOGO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Alla data del 20 Gennaio 2024

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:

POSTI IN ORGANICO	<i>Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i. Categ. Di Accesso</i>	PROFILO PROFESSIONALE	Posti coperti		FABBISOGNO 2024
		NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023 <i>Profilo Professionale</i>	Full Time	Part Time	
1	D1/D4	Area dei Funzionari e della Elevata Qualifica Funziionario Socio Assistenziale	1	0	1
1	D1	Area dei Funzionari e della Elevata Qualifica Funziionario Tecnico	1	0	1

1	D1/D7	Area dei Funzionari e della Elevata Qualifica Ufficiale Direttivo di Polizia Locale	1	0	1
2	C1/C2	Area degli Istruttori Istruttore Contabile	0	2	2
2	C1/ C6 – C2	Area degli Istruttori Istruttore Tecnico	1	1	2
3	C1/ C6 – C2	Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo	1	2	3
2	C1/ C6 –C2	Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo Contabile	1	1	2
3	C1/ C2	Area degli Istruttori Agente di Polizia Locale	0	3	3
1	B3/B8	Area degli Operatori Esperti Operatore Amministrativo Esperto	1	0	1
8	B1/ B6 B2	Area degli Operatori Esperti Operatore Amministrativo	1	7	8

		Esperto			
6	B1/B2	Area degli Operatori Esperti Operatore Tecnico Esperto	0	6	6
9	A1/A6 A2	Area degli Operatori Operatore Tecnico	1	8	9
39		TOTALE	9	30	39

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO:

PERSONALE con incarico nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027. Ai sensi della legge n. 178 del 30 dicembre 2020 art. 1 comma 179 e ss.

1	D1	TECNICO COORDINATORE NAZIONALE	1	0	1
----------	-----------	---------------------------------------	----------	----------	----------

PERSONALE con incarico a scavalco art. 1, comma 557 della Legge. 311/2004;

1	C1/C2	Area degli istruttori Istruttore tecnico	0	1	1
1	D3/D7	Area dei Funzionari e della Elevata Qualifica Funzionario Contabile	0	1	1
42		TOTALE	10	32	42

Personale in servizio alla data del 20 Gennaio 2024

<i>Personale di ruolo a tempo Indeterminato full-time</i>	<i>9</i>
<i>Personale di ruolo a tempo Indeterminato part-time (Stabilizzazione LSU/LPU ex art. 1 comma 1156, lett. f) ed f-bis), L. 296/2006)</i>	<i>8</i>
<i>Personale di ruolo a tempo Indeterminato part-time (Stabilizzazioni art. 20 del d.lgs. n. 75/2017- art. 26 L.R. n. 8/2018)</i>	<i>22</i>
<i>TOTALE DIPENDENTI (a tempo Indeterminato)</i>	<i>39</i>
<i>PERSONALE con incarico a scavalco art. 1, comma 557 della Legge. 311/2004</i>	<i>2</i>
<i>PERSONALE con incarico nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027. Ai sensi della legge n. 178 del 30 dicembre 2020 art. 1 comma 179 e ss.</i>	<i>1</i>
<i>Incarico ai sensi dell'art. 53, comma 23 della Legge. 388/2000</i>	<i>1</i>
<i>Incarico ai sensi dell'art. 90 del D.lgs n. 267/2000</i>	<i>0</i>
<i>TOTALE UNITA' GESTITE</i>	<i>43</i>



Comune di Ferla

libero consorzio di Siracusa

Deliberazione di G.C. n. 26 del 14/03/2024

Il presente verbale, previa lettura, è stato approvato e sottoscritto all'originale come segue:

IL SINDACO

Avv. Michelangelo Giansiracusa

Il Segretario Comunale

Dott. Giuseppe Morale

LA DELIBERAZIONE È ESECUTIVA, L. R. 44/91 e successive modifiche (art. 4 L.R. 23/97):

X) Dichiarata immediatamente esecutiva in data 14/03/2024

B) Decorsi 10 giorni dall'avvenuta pubblicazione.

Dalla Residenza Municipale, li 14/03/2024

Il Segretario Comunale

Dott. Giuseppe Morale