

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)**

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2025-2027 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022 e tenuto conto, al momento, dei contenuti del DUP 2025-2027.

#### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionali dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionali dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

#### **3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024**

Sistema di classificazione	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	Full-Time	Part-Time	FT	PT
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	6	2	0	0
AREA DEGLIISTRUTTORI	12	74	0	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	4	36	0	0
AREA DEGLI OPERATORI	4	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>112</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
<b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>  <b>Ex Cat. D</b>	n. 1 Architetto n.1 Ingegnere n. 1 Comandante PL n. 1 Assistente Sociale
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>  <b>Ex Cat. C</b>	N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico N. 1 Istruttore direttivo contabile n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo N. 8 Istruttori Tecnici N. 6 Educatrici asilo nido N. 59 Istruttori Amministrativi N. 3 Agente di PL N. 3 Ispettori PL
<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>  <b>Ex Cat. B</b>	N. 5 Operatori Asilo nido N. 4 Messi notificatori N. 1 Operaio Specializzato N. 35 Esecutori amministrativi n. 4 Assistenti igienico personali
<b>AREA DEGLI OPERATORI</b>  <b>Ex Cat. A</b>	N. 2 Operai generici n. 1 Ausiliare Asilo nido N. 1 Commesso

### 3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

#### Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si persegue al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionali in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionali calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
  - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

### **Capacità assunzionali del Comune di Grammichele calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

Il seguente prospetto attesta che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali **disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:**

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;

Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa e entrate pari al 22,60%, che è al di sotto del valore soglia di virtuosità della fascia di appartenenza dell'Ente (fascia f – 27%), e per l'anno 2024 la spesa di personale prevista è di: € 2.098.831,39 **al netto della spesa dei lavoratori contrattisti eterofinanziati dalla regione per euro 1.544.574,98, pertanto il limite massimo di spesa risulta pari ad € 4.051.945,16.**

Pertanto, atteso che gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato, il Comune può procedere per quanto precede.

Si dà atto che il fabbisogno del personale è inserito nel DUP 2025/2027, approvato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 31.07.2025, il quale prevede, per l'anno 2025 le assunzioni eterofinanziate e precisamente:

- **nn. 2 assistenti sociali e**
- **nn. 2 unità di personale con il Profilo di Specialista Economico Statistico /Codice B.2.SIC,** mediante le risorse del Programma Nazionale Capacità per la coesione Assistenza Tecnica 2021-2027", approvato con decisione di esecuzione C(2023) 374 del 12 gennaio.

Sempre per l'anno 2025 l'Amministrazione, invece, intende procedere, **con propri fondi di bilancio, all'assunzione di n. 2 agenti di Polizia Municipale.**

Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020 e che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come risulta dal seguente prospetto:

### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, con prospetto agli atti dall'ufficio personale, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1 come segue:

valore medio di riferimento del triennio 2011/2013	€ 4.722.867,71
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025	€ 4.036.499,17

Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020 e che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come risulta dal seguente prospetto:

#### **Proiezione personale complessiva 2025 -2027**

INDICATORI	2025	2026	2027
Totale costo annuo del lavoro (stipendi oneri e IRAP compresi)	4.036.499,17	4.036.499,17	3.897.706,81

### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa per il lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del 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 #  
0,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024  
(per costo dipendente in convenzione  
con altro Ente ex art. 23 CCNL 16.11.22): Euro # 0,00

### **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente NON ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato;
- l'ente si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267 e, pertanto, è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

L'ente con delibera di GC n. 71 del 23.07.2025 ha approvato la "Riconoscimento annuale della presenza di personale in soprannumero e delle condizioni di eccedenza anno 2025",

attestando che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, il Comune di Grammichele non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali.

#### **Stima del trend delle cessazioni**

**programmazione cessazioni 2025 n. 1 ex Cat. D per quiescenza**

**programmazione cessazioni 2026 n. 3 ex Cat. C per quiescenza  
n. 1 ex Cat. D per quiescenza**

**programmazione cessazioni 2027 n. 1 ex Cat. D per quiescenza  
n. 5 ex Cat. C per quiescenza  
n. 2 ex Cat. B per quiescenza**

#### **3.3.3 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2025-2027**

**Alla luce di tutto quanto indicato sopra, l'Ente intende procedere alla seguenti assunzioni**

#### **ANNO 2025-2027**

##### **Piano occupazionale 2025-2027**

<b>ANNO</b>	<b>A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>A TEMPO DETERMINATO</b>
<b>2025</b>	<b>n. 2 Assistenti sociali con spesa etero finanziata **** nn. 2 unità di personale con il Profilo di Specialista Economico Statistico /Codice B.2.SIC sempre con spesa etero finanziata *** n. 2 vigili urbani, con fondi propri di bilancio</b>	-----
<b>2026</b>	-----	-----
<b>2027</b>	-----	-----

#### **PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA**

Si richiama l'orientamento applicativo CFL 207 con il quale l'Aran precisa che nel caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni locali 2019-2021, il consumo di budget da imputare allo 0,55% del ms. 2018 è pari alla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

Pertanto:

Accertato che il monte salari dell'anno 2018 è pari ad € 1.502.282,00 e lo 0,55% del precitato m.s. 2018, è pari ad € 8.262,55;

La ripartizione delle progressioni tra le aree sono le seguenti:

- n° 2 unità full-time di personale appartenente all'area dei funzionari e della elevata qualificazione, ex cat. "D", costo annuo singolo € 1.978,42 e complessivo **€ 3.956,84**;
  - n° 1 unità full-time di personale appartenente all'area degli istruttori, ex cat. "C", costo annuo complessivo **€ 2.562,21**;
  - n° 2 unità full-time di personale appartenente all'area degli operatori esperti, ex cat. "B", costo annuo singolo € 821,49 e complessivo **€ 1.642,98**.
- Ciò determinerà un costo annuo complessivo di **€ 8.162,03**, rientrante nella disponibilità dello 0,55% del succitato m.s. 2018, pari ad € 8.262,55.