

AUGUSTO
A

3. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

Premessa

Come è noto, il Legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno del personale di cui all'art. 6, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto al fine dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, nella presente relazione si propone l'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di personale per gli anni 2025-2026-2027.

A tal fine si precisa che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.lgs 30 marzo 2001, con nota in data 03/04/2025, prot. 9181, è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2025, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso il Comune di San Giuseppe Jato.

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Come è noto, il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, ed allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche di cui si dirà nel corso della presente relazione, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale. Infatti l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, in termini di principio, devono tendere alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurando la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano "il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

Recentemente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge n. 58 del 28/06/2019, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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 e le spese per il personale.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche; sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa non rilevano ai fini della verifica del rispetto del

valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

Ciò detto, per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Gli enti locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite il c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Rimane altresì operante la salvaguardia introdotta sul tema dal Legislatore mediante l'art. 22, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, in base al quale, i comuni possono procedere ad assunzioni a tempo determinato, in deroga ai vincoli sopra descritti, "a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione".

Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- 1) Adozione del PIAO (art. 6, comma 6, D.L. 09/06/2021 n. 80 convertito con la legge 06/08/2021 n. 113)
- 2) Adozione del Piano delle azioni positive (art.48 del D.lgs 11 aprile 2008, n. 198)
- 3) Certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
- 4) Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);

3.1 Struttura Organizzativa

La logica organizzativa dell'amministrazione comunale si incentra sull'impostazione di una politica assuntiva delle risorse umane necessaria per colmare il gap negativo sul trend assunzionale degli ultimi anni che rischia di portare l'Ente in futuro ad un "collasso produttivo".

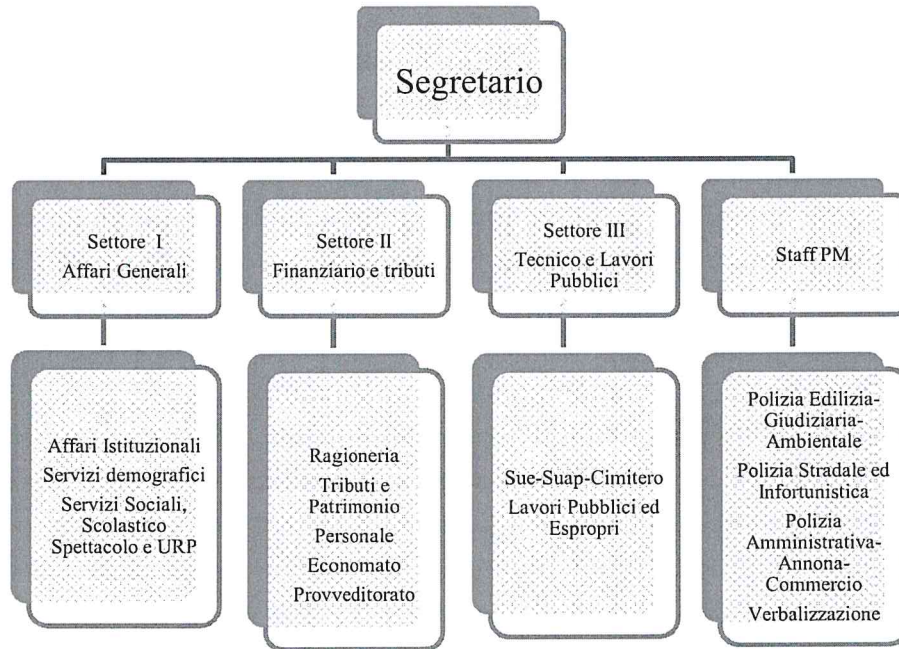
Organizzazione e compiti degli organi

Il **Segretario Generale**, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste.

La struttura organizzativa è articolata in **Settori**, che costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione all'ente, dove, nell'ambito delle direttive (del Sindaco e della Giunta), si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici, nel rispetto dei criteri definiti dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema di controllo.

I Responsabili di Settore, nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni a essi affidate dall'Organo Esecutivo.

Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza ed a quant'altro stabilito dal Sistema di valutazione. A tale scopo i medesimi, con i poteri del privato datore di lavoro, adottano tutti gli atti di gestione del personale interno, nel rispetto delle normative, dei contratti di lavoro vigenti e delle norme regolamentari.



3.2 Organizzazione lavoro agile:

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

Si intende sperimentare nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale sempre più orientata al lavoro per obiettivi e risultati con incremento della produttività, conciliando i tempi di vita lavoro.

In tale ottica, l'analisi di fattibilità del lavoro agile per i propri dipendenti e l'individuazione delle attività effettuabili in modalità agile è rimessa all'autonomia organizzativa dei Responsabili dei Settori.

In conformità alla vigente normativa, si prevede quindi che ogni Responsabile di Settore organizzi il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi applicando il lavoro agile, con le misure vigenti, a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Ciascun Responsabile di Settore sarà tenuto alla verifica e al controllo dell'attività dei propri collaboratori. In tale contesto il lavoro agile è visto anche come un fattore di accelerazione dell'avviata procedura di digitalizzazione dei processi.

Sono esclusi i servizi di polizia municipale e le attività degli addetti ai servizi che devono essere svolti in presenza per loro natura e/o per la specificità e/o complessità che possa emergere per situazioni imprevedibili che non dipendano né dall'Amministrazione né dal dipendente.

Le prestazioni lavorative in modalità agile possono essere effettuate a condizione che:

- Il personale interessato possa garantire il servizio senza la necessaria e costante presenza in ufficio;
- Sia in possesso di dotazione di strumentazione informatica e tecnologica idonea a svolgere la prestazione lavorativa da remoto;
- Sussista la possibilità di monitorare le attività e di valutare gli obiettivi raggiunti;
- Si possa garantire rispetto dei termini del procedimento amministrativo e dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Misure organizzative:

Come previsto dal "Regolamento Comunale per il lavoro agile", approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n.33 del 23/03/2023, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.

Il Comune di San Giuseppe Jato avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di fragilità o particolare necessità.

Le valutazioni delle richieste di adesione dovranno essere ispirate ai principi di alternanza, efficienza dei servizi, monitoraggio, fiducia e orientamento al risultato e che le esigenze del lavoratore devono comunque salvaguardare la necessità dell'utenza e quindi dovrà essere garantita la presenza di almeno un dipendente per ufficio, tenuto conto anche delle assenze di vario titolo, anche al fine di prestare assistenza agli utenti e agli Amministratori.

Sarà quindi fondamentale il coordinamento da parte dei Responsabili dei Settori che dovranno garantire tale requisito.

L'attività lavorativa in modalità lavoro agile deve essere compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di ogni settore e l'attivazione avviene su base volontaria e nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Fermo restando che la sede di lavoro resta invariata ad ogni effetto di legge e di contratto, in occasione della prestazione lavorativa effettuata in lavoro agile, il dipendente potrà effettuare la prestazione in uno o più luoghi a sua scelta, tenuto conto delle mansioni e secondo il criterio di logica e ragionevolezza e nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati e di salute e sicurezza.

Il lavoratore è tenuto a fornire indicazione del luogo prevalente a fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni sul lavoro.

Eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati alle strutture di appartenenza per le necessarie denunce.

L'accesso al lavoro agile è subordinato alla richiesta del lavoratore ed alla previa valutazione del Responsabile del Settore della sostenibilità e mancanza di motivi ostativi allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

I Responsabili di Settore sono tenuti ad operare un monitoraggio mirato e costante, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa nei risultati attesi.

Il personale dipendente presenta la richiesta al proprio Responsabile di Settore, precisando gli elementi fondamentali proposti ai fini dell'accordo individuale ovvero l'individuazione della giornata settimanale preferenziale in cui si chiede di svolgere l'attività di lavoro agile, l'indicazione dei luoghi di lavoro prevalenti in cui verrà svolta l'attività e la strumentazione da utilizzare.

Il Responsabile di ciascun settore respinge o approva la richiesta, eventualmente apportando modifiche, provvede alla predisposizione dell'accordo individuale che dovrà essere sottoscritto dal Responsabile di Settore e dal personale interessato, e lo trasmette al Servizio del Personale.

Le dotazioni tecnologiche vengono, di norma, messe a disposizione dal lavoratore, previa autorizzazione del Comune di San Giuseppe Jato, che dovrà assicurare il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza informatici.

Il collegamento avviene da remoto attraverso una connessione certificata e protetta. Tramite operatore telefonico, le chiamate esterne ed interne al Comune di San Giuseppe Jato potranno essere automaticamente girate ai cellulari dei dipendenti, assicurando così il servizio agli utenti.

Nella tabella 1 sottostante si indica la mappatura dei servizi oggetto del presente piano di lavoro agile.

TABELLA 1

SETTORE	SERVIZIO	Attività omogenee	Possibilità di lavoro agile
Affari Generali	Affari Generali e Istituzionali	Segreteria Generale	SI
		Segreteria del Sindaco e uff. URP	NO
		Sistemi Informatici Comunicazione- Trasparenza	SI
		Protocollo	SI*
		Messi Albo Pretorio	SI
		Centralino	NO
	Servizi sociali, scolastico	Ufficio scolastico	SI
	Culturali	Biblioteca	NO
		Sport, Turismo e Tempo Libero	SI
	Servizi Demografici	Stato Civile gestione atti	NO
		Leva	SI
		Anagrafe gestione atti	SI*
		Carte Identità	NO
		Cittadinanza	NO
		AIRE	SI
		Elettorale	NO
	Statistica	SI	
	Servizi Sociali	Servizio Sociale e Socio Assistenziale	SI
	Servizio Vigilanza e Polizia Municipale	Polizia stradale annona e edilizia	NO
		Segreteria e informatizzazione	SI

Finanziario e Tributi	Servizio Finanziario	Bilancio e programmazione e rendiconto	SI
	Servizio Tributi ed Entrate Patrimoniali	tributi	SI
		Canone unico patrimoniale	SI
		Patrimonio	SI
	Economato	Economato e Provveditorato	SI
Servizio del Personale	Gestione del personale	SI	
UTC e lavori pubblici	LL.PP. - Espropriazioni	Programmazione e LL.PP. ed espropri	SI
	Manutenzione Servizi	Gestione strade e manutenzione strade ed illuminazione pubblica, rete	NO
		Cantieri di lavoro	NO
	Sicurezza sul Lavoro - SUAP	Sicurezza sul lavoro	NO
		SUAP	SI
	Igiene Urbana e Ambiente	Ecologia e ambiente	NO
		Disinfestazione, disinfezione e derattizzazione sul territorio	NO
		Verde pubblico – Ville e giardini	NO
	Urbanistica ed Edilizia	Patrimonio – Utenze Energia	Gestione e manutenzione patrimonio immobiliare
Gestione utenze energia			SI
	Cimitero –	Gestione e manutenzione Cimitero	NO
	Pianificazione e Programmazione del	Urbanistica ed edilizia privata	SI
		Sanatoria e condono edilizio	SI

*Per la parte di gestione non cartacea.

Il limite massimo di utilizzo della modalità di lavoro agile è del 20% del personale dipendente appartenente ad ogni area.

Per ciò che concerne i contenuti dell'accordo individuale, si rimanda allo schema di contratto individuale per la prestazione di attività lavorativa "lavoro agile" al Regolamento Comunale per il lavoro agile approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n.33.

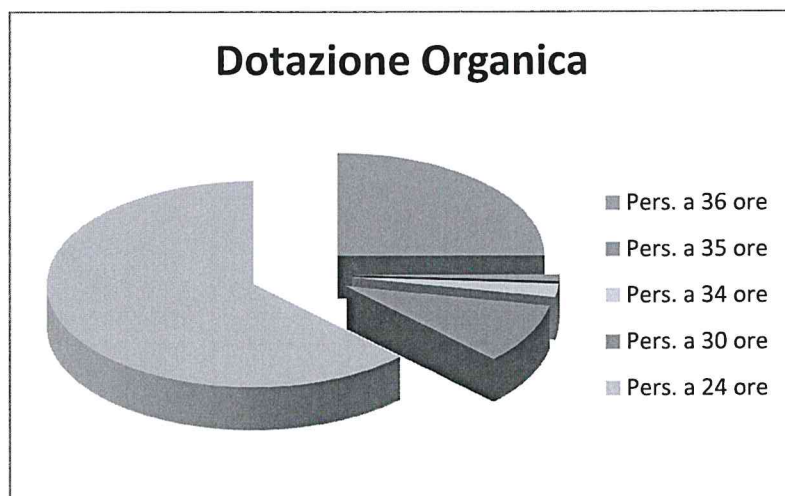
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12 dell'anno precedente.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12/2024, COSTITUITA DA N. 24 UOMINI E 66 DONNE.

Dotazione organica al 31/12/2024

DOTAZIONE ORGANICA 31/12/2024								
Profilo Professionale	Categoria iniziale	totale numero posti	numero posti full-time	posti coperti full-time	numero posti part-time	posti coperti part-time	Posti vacanti Legge 68/99	Posti vacanti
Area Funzionario Tecnico /Ingegnere	Ex D3	2						2
Area Funzionario Contabile	Ex D3	1	1	1				
Area Funzionario Assistente Sociale	Ex D1	1			1	1		
Area Funzionario Tecnico/Geometra	Ex D1	1	1	1				
Area Funzionario Amministrativo	Ex D1	1	1	1				
Area Istruttore Amministrativo	Ex C1	20	3	3	17	17		
Area Istruttore Didattico/Inseg attività integrative	Ex C1	3	3	3				
Area Istruttore Tecnico Geometra	Ex C1	8	2	2	6	6		
Area Istruttore Sistemista Informatico	Ex C1	1			1	1		
Area Istruttore Contabile	Ex C1	7	4	4	3	3		
Area Istruttore Agente Polizia Municipale	Ex C1	5	3	3	2	2		
Area Operatori Esperti	Ex B3	5			5	5		
Area Operatori Esperti/Autista	Ex B3	1	1	1				
Area Operatori Esperti	Ex B1	33			33	33		
Operatori	Ex A1	3	1	1	2	2		
TOTALI		92	20	20	70	70	0	2



Percentuali:

25% Tempo pieno

1% Part-time 35 ore

2% Part-time 34 ore

9% Part-time 30 ore

63% Part-time 24ore

SUDDIVISIONE DEI POSTI OCCUPATI NELLE AREE DI INQUADRAMENTO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO FULL TIME

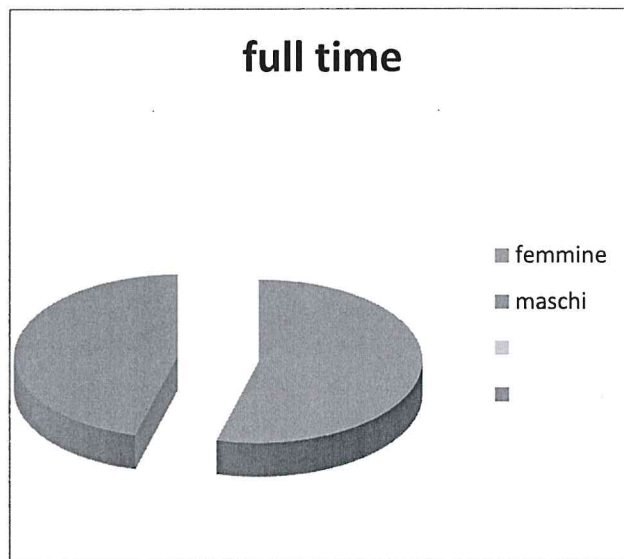
AREA TECNICA		
AREE	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	N. in SERV.
operatori	1	1
operatori esperti		
istruttori	2	2
funzionari	1	1
TOTALI	4	4

AREA ECONOMICA FINANZIARIA		
AREE	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	N. in SERVIZIO
istruttori	4	4
funzionari	2	2
TOTALI	6	6

AREA VIGILANZA		
AREE	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	N. in SERVIZIO
istruttori	4	4
funzionari		
TOTALI	4	4

AREA AFFARI GENERALI		
AREE	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	N. in SERVIZIO
operatori		
operatori esperti		
istruttori	6	6
funzionari		
TOTALI	6	6

TOTALI FULL-TIME		
AREE	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	N. in SERVIZIO
operatori	1	1
operatori esperti		
istruttori	16	16
funzionari	3	3
TOTALI	20	20



Il personale a tempo indeterminato full-time è composta da n. 8 uomini e da 12 donne.

**SUDDIVISIONE DEI POSTI OCCUPATI NELLE AREE DI INQUADRAMENTO
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME**

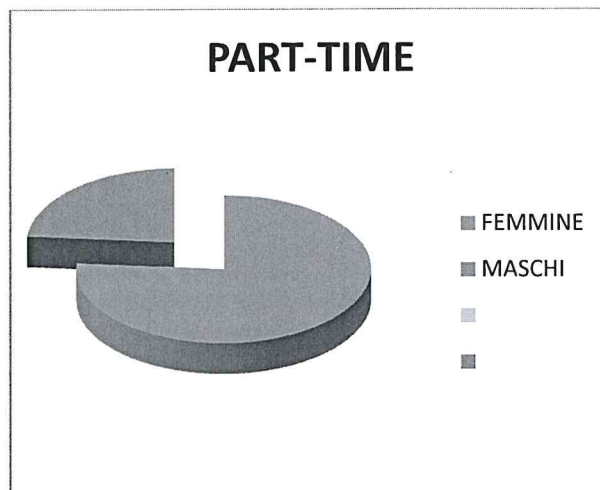
AREA TECNICA		
AREA	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	N. in SERVIZIO
Operatori	2	2
Op.Esperti	11	11
Istruttori	5	5
Funzionari		
TOTALI	18	18

AREA ECONOMICA FINANZIARIA		
AREA	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	N. in SERVIZIO
Operatori		
Op.Esperti	12	12
Istruttori	7	7
Funzionari		
TOTALI	19	19

AREA VIGILANZA		
AREA	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	N. in SERVIZIO
Operatori		
Op.Esperti	3	3
Istruttori	4	4
Funzionari		
TOTALI	7	7

AREA AFFARI GENERALI		
AREA	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	N. in SERVIZIO
Operatori		
Op.Esperti	13	13
Istruttori	12	12
Funzionari	1	1
TOTALI	26	26

TOTALI PART-TIME		
AREA	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	N. in SERVIZIO
Operatori	2	2
Op.Esperti	39	39
Istruttori	28	28
Funzionari	1	1
TOTALI	70	70



Il personale a tempo indeterminato part-time comprende n. 17 uomini e 53 donne.

Dipendenti tempo parziale numero unità in percentuale

PER AREA

CATEGORIA	NUMERO	ORE SETTIMANALI	UNITA'
ISTRUTTORE	01	35	0,97
ISTRUTTORE	02	34	1,89
ISTRUTTORE	06	30	5,00
OP. ESPERTO	03	30	2,50
OP. ESPERTO	01	19	0,53
FUNZIONARIO	01	24	0,67
ISTRUTTORE	20	24	13,33
OP. ESPERTO	34	24	22,67
OPERATORE	2	24	1,33
	70		48,89

Dipendenti a tempo pieno n. 20

Totale dipendenti al 31/12/2024 n. 68,89

Il calendario di lavoro settimanale del personale part-time è suddiviso come indicato nella tabella seguente al 31/12/2024.

Giuridica	Cat.	24 ore	30ore	34ore	35ore	Totale dipendenti part-time
Area Funzionario ed E.Q.	Ex D			1		1
Area Istruttore	Ex C	20	6	2	1	29
Area Operatore Esperto	Ex B3	5				5
Area Operatore Esperto	Ex B	28	3	2		33
Operatore	Ex A	2				2
Totale						70

Stabilizzazione 01/01/2025 di n. 31 ex.ASU. Extra dotazione organica:

Giuridica	Cat.	24 ore	22ore	20 ore	Totale dipendenti part-time
Area Istruttore	Ex C			5	5
Area Operatore Esperto	Ex B		24		24
Operatore	Ex A	2			2
Totale					31

DOTAZIONE ORGANICA TEORICA 31/12/2024							
Area Contrattuale	Unità previste tempo pieno	Unità previste part time	TOTALE UNITA' PREVISTE	Posti Occupati	Posti vacanti part time	Posti vacanti tempo pieno	Totale posti vacanti
Dirigenti			0			0	0
Funzionari e EQ	5	1	6	4		2	0
Istruttori	15	29	44	44		0	0
Operatori Esperti	1	38	39	39		0	0
Operatori	1	2	3	3			0
TOTALI	22	70	92	90	0	2	0

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO						
Area Contrattuale	TOTALE UNITA' PREVISTE	Spesa - Emolumenti	Spesa - Oneri	Spesa - INAIL (es. 1%)	Spesa - IRAP	Spesa Complessiva
Dirigenti		€ -	- €	- €	- €	€ -
Funzionari e EQ	5,67	142.581,86 €	38.040,84 €	1.425,82 €	12.119,46 €	194.167,98 €
Istruttori	36,19	838.725,30 €	223.771,91 €	8.387,25 €	71.291,65 €	1.142.176,11 €
Operatori Esperti	26,7	550.573,20 €	146.892,93 €	5.505,73 €	46.798,72 €	749.770,58 €
Operatori	2,33	46.150,12 €	12.312,85 €	461,50 €	3.922,76 €	62.847,23 €
TOTALI	70,89	1.578.030,48 €	421.018,53 €	15.780,30 €	134.132,59 €	2.148.961,90 €

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - ALTRI IMPORTI					
Area Contrattuale	Spesa - Emolumenti	Spesa - Oneri (es. 25,18%)	Spesa - INAIL (es. 1%)	Spesa - IRAP	Spesa Complessiva
Fondo Dirigenti		€ -	- €	- €	- €
Fondo Dipendenti	246.461,97 €	65.756,05 €	2.464,62 €	20.949,27 €	335.631,91 €
EQ a bilancio	49.214,31 €	13.130,38 €	492,14 €	4.183,22 €	67.020,05 €
Fondo Straordinario	3.922,22 €	1.046,45 €	39,22 €	333,39 €	5.341,28 €
Altri importi	65.481,59 €	17.470,49 €	654,82 €	5.565,94 €	89.172,84 €
TOTALI	365.080,09 €	97.403,37 €	3.650,80 €	31.031,82 €	497.166,08 €

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - Verifica rispetto del limite	
SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	2.148.961,90 €
SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	- €
SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - ALTRI IMPORTI	497.166,08 €
TOTALE GENERALE	2.646.127,98 €

SPESA DI PERSONALE 2011-2013 (B)	3.197.743,17 €
VERIFICA RISPETTO LIMITE	OK

Si rimodula a seguito di personale andato in quiescenza nell'anno 2025.

RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

DOTAZIONE ORGANICA							
Profilo Professionale	AREA	totale numero posti	numero posti full-time	posti coperti full-time	numero posti part-time	posti coperti part-time	Posti vacanti
Funzionario Tecnico /Ingegnere	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex-D	2					2
Funzionario Contabile/Ragioniere	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex-D3	1	1	1			
Funzionario Assistente Sociale	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex-D	1			1	1	
Funzionario Tecnico/Geometra	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex-D	1	1				
Funzionario Amministrativo	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex-D						
Funzionario Vigilanza	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex-D						
Istruttore Amministrativo	Istruttori ex-C	20	3	3	17	17	
Istruttore Didattico/Insegnanti attività integrative	Istruttori ex-C	3	3	3			
Istruttore Geometra	Istruttori ex-C	7	1	1	6	6	
Istruttore Sistemista Informatico	Istruttori ex-C	1			1	1	
Istruttore Contabile/Ragioniere	Istruttori ex-C	7	4	4	3	3	
Istruttore Vigilanza	Istruttori ex-C	5	3	3	2	2	
Collaboratore Contabile	Operatori Esperti ex- B	2			2	2	
Collaboratore Amministrativo	Operatori Esperti ex- B	3			3	3	
Collaboratore Autista	Operatori Esperti ex- B						
Esecutore	Operatori Esperti ex- B	31			31	31	
Operatore	Operatori Esperti ex- B	2			2	2	
Operatori	Operatori ex- A	3	1	1	2	2	
TOTALI		89	17	17	70	70	2

Posti vacanti:

- n. 1 posto Ingegnere da assumere per le politiche della coesione a totale carico dello Stato ;
 - n. 1 posto Ingegnere o Architetto – Area delle Elevate qualificazioni art. 110
- Totale n. 2 posti vacanti.

Nell'anno 2025 hanno raggiunto l'età pensionabile n. 3 dipendenti appartenenti alle seguenti Aree:

- n. 1 Area degli Istruttori – tecnico;
- n. 1 Area dei Funzionari e E.Q.;
- n. 1 Area degli Operatori esperti.

La cessazione del rapporto di lavoro ha determinato la riduzione del costo della dotazione organica.

RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA							
Area Contrattuale	Unità previste tempo pieno	Unità previste part time	TOTALE UNITA' PREVISTE	Posti Occupati	Posti vacanti part time	Posti vacanti tempo pieno	Totale posti vacanti
Dirigenti			0			0	0
Funzionari e EQ	3	2	5	2	1	1	2
Istruttori	13	29	42	42			0
Operatori Esperti	1	38	39	39		0	0
Operatori	1	2	3	3			0
TOTALI	18	71	89	86	1	1	2

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO						
Area Contrattuale	TOTALE UNITA' PREVISTE	Spesa - Emolumenti	Spesa - Oneri	Spesa - INAIL (es. 1%)	Spesa - IRAP	Spesa Complessiva
Dirigenti		€ -	- €	- €	- €	- €
Funzionari e EQ	4,78	120.201,29 €	32.069,70 €	1.202,01 €	10.217,11 €	163.690,11 €
Istruttori	36,31	841.506,37 €	224.513,90 €	8.415,06 €	71.528,04 €	1.145.963,37 €
Operatori Esperti	25,46	525.003,51 €	140.070,94 €	5.250,04 €	44.625,30 €	714.949,79 €
Operatori	2,33	46.150,12 €	12.312,85 €	461,50 €	3.922,76 €	62.847,23 €
TOTALI	68,88	1.532.861,29 €	408.967,39 €	15.328,61 €	130.293,21 €	2.087.450,50 €

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - ALTRI IMPORTI					
Area Contrattuale	Spesa - Emolumenti	Spesa - Oneri (es. 25,18%)	Spesa - INAIL (es. 1%)	Spesa - IRAP	Spesa Complessiva
Fondo Dirigenti		- €	- €	- €	€ -
Fondo Dipendenti	246.461,97 €	65.756,05 €	2.464,62 €	20.949,27 €	335.631,91 €
EQ a bilancio	49.214,31 €	13.130,38 €	492,14 €	4.183,22 €	67.020,05 €
Fondo Straordinario	3.922,22 €	1.046,45 €	39,22 €	333,39 €	5.341,28 €
Altri importi	65.481,59 €	17.470,49 €	654,82 €	5.565,94 €	89.172,84 €
TOTALI	365.080,09 €	97.403,37 €	3.650,80 €	31.031,82 €	497.166,08 €

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - Verifica rispetto del limite	
SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	2.087.450,50 €
SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	€ -
SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - ALTRI IMPORTI	497.166,08 €
TOTALE GENERALE	2.584.616,58 €
A detrarre: componenti escluse art. 1 commi 557 ss. L. 296/2006	2.087.450,50 €
TOTALE SOGGETTO AL LIMITE (A)	2.087.450,50 €

SPESA DI PERSONALE 2011-2013 (B)	3.197.743,17 €
VERIFICA RISPETTO LIMITE	OK

La spesa per dotazione organica rimodulata ammonta ad €2.584.616,58.

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il piano triennale del fabbisogno del personale 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. Considerato che il fabbisogno di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- Alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- Strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese e che conseguentemente, il nuovo concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;
- In relazione alla normativa, richiamata in premessa, si descrive la situazione dell'Ente alla luce dei vincoli di spesa vigenti in atto:

a.2) **CAPACITA' ASSUNZIONALI DI CUI ALL'ART. 33, COMMA 2, D.L. 30/04/2019 N. 34, CONVERTITO IN LEGGE 58/2019 E S.M.I. (D.M. 17/03/2020)**

Spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i, e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, l'Ente risulta essere non virtuoso, poiché in relazione alla fascia demografica di appartenenza (5.000-9999), il valore del rapporto tra spesa per il personale complessiva, al lordo degli oneri riflessi, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, si attesta al 32,85%, discostandosi dal valore-soglia massimo pari al 30,90%.

Con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta n. 34 del 23/04/2021, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, convertito con modificazione dalla Legge 58/2019, è stato approvato il piano di rientro (2021-2025), di cui all'art. 6, comma 1, del DPCM 17/03/2020 che si riporta:

Le capacità assunzionali a consuntivo risultano essere le seguenti:

PROSPETTO QUINQUENNALE DETERMINAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

PIANO DI RIENTRO 2021/2025

(DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE N. 34 DEL 23/04/2021)

	2021		2022		2023		2024		2025	
ENTRATE CORRENTI	2019	6.746.667,00	2021	9.389.611,03	2022	9.056.833,29	2023	8.892.255,66	2024	8.892.255,66
	2018	7.037.117,00	2020	7.359.532,01	2021	9.389.611,03	2022	9.056.833,29	2023	8.892.255,66
	2017	6.804.111,00	2019	6.746.667,00	2020	7.359.532,01	2021	9.389.611,03	2022	9.056.833,29
MEDIA		6.862.631,67		7.831.936,68		8.601.992,11		9.112.899,99		8.947.114,87
A DETRARRE F/DO CREDITI		917.341,00		1.595.524,59		1.820.037,36		1.820.037,36		1.820.037,36
		5.945.290,67		6.236.412,09		6.781.954,75		7.292.862,63		7.127.077,51
SPESA PERSONALE		2.764.437,18		2.899.149,33		2.679.955,84		2.659.604,45		2.597.730,26
RAPPORTO %		46,50		46,49		39,51		36,47		36,45

PROSPETTO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI A CONSUNTIVO 2021/2025

**PROSPETTO QUINQUENNALE DETERMINAZIONE DELLE
CAPACITA' ASSUNZIONALI
art 6 tabella 3 individuazione soglia
spesa del personale**

ENTRATE CORRENTI		2021		2022		2023		2024		2025
	2019	6.746.667,00	2020	7.353.606,08	2021	€ 8.673.293,73	2022	€ 8.914.989,61	2023	€ 9.738.391,73
	2018	7.037.117,00	2019	6.746.667,35	2020	€ 7.353.606,08	2021	€ 8.673.293,73	2022	€ 8.914.989,61
	2017	6.804.111,00	2018	7.037.117,00	2022	€ 8.914.989,61	2023	€ 10.739.526,81	2024	€ 10.225.688,34
		6.004.161,11		7.045.796,81		€ 8.313.963,14		€ 9.442.603,38		€ 9.626.356,56
a detrarre f/do crediti		917.341,00	2020	1.632.868,44	2022	€ 1.960.404,79	2023	€ 2.337.687,66	2024	€ 1.779.770,42
		5.086.820,11		5.412.928,37		€ 6.353.558,35		€ 7.104.915,72		€ 7.846.586,14
spesa personale		1.937.067,39	2020	2.660.503,58	2022	€ 2.635.254,06	2023	€ 2.751.264,54	2024	€ 2.577.431,02
Rapporto %		38,08		49,15		41,48		39,51		32,85

**VALORE SOGLIA 30,9 %
FASCIA POPOLAZIONE
5.000- 9.999**

Si dettaglia, nello specifico, il calcolo effettuato con i dati del rendiconto 2024 relativo alla capacità assunzionale anno 2025:

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza) .

Macroaggregato	Anno 2024
1.01.00.00.000 – Redditi da lavoro dipendente	2.577.431,00
1.03.02.12.001 – Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 – Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 – Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	2.577.431,02

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1 – Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	4.049.018,71	4.170.037,45	4.189.308,47
2 – Trasferimenti correnti	2.923.027,04	2.849.085,86	2.644.137,47
3 – Entrate extratributarie	1.942.943,86	2.719.268,42	3.392.242,34
Totale entrate	8.914.989,61	9.738.391,73	10.225.688,34
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			9.626.356,56
F.C.D.E.			1.779.770,42
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			7.846.586,14

Rapporto spesa /entrate	soglia	Scostamento
32,85%	30,90%	1,95%

Come si evince dai dati sopra riportati, i dati a consuntivo evidenziano un miglioramento rispetto al piano di rientro programmato nell'anno 2021.

Tuttavia il comune di San Giuseppe Jato, in quanto ente non virtuoso, è tenuto a decorrere dall'anno 2025 ad applicare un turn-over pari al 30% fino al conseguimento del valore soglia massimo (deliberazione n. 89/2022 della sezione regionale di controllo per la Sicilia della Corte dei Conti) ad eccezione delle assunzioni etero-finanziate che non impattano sul bilancio dell'ente locale.

Si evidenzia che, in esecuzione alla deliberazione consiliare n.52 del 09.09.2024 all'oggetto: "Rimborso contributo statale concesso per la realizzazione dell'intervento "Palazzetto dello Sport con annessa piscina" ai sensi dell'art.1, commi 28 e 29 , della legge 30 dicembre 2024 n.311, al Comune di San Giuseppe Jato (DM 3 aprile 2023). Presa di atto della nota n.17522 del 18.01.2024 del Ministero dell'Economia e delle Finanze di accoglimento della proposta di rateizzazione presentata dall'Ente per l'estinzione del debito residuo e ripiano della passività pregressa in 14 annualità a decorrere dall'esercizio finanziario 2025" le economie da collocamenti a riposo, che si realizzeranno nel triennio 2025/2027, sono destinate al rimborso del contributo statale concesso e revocato e le quote disponibili sono pari a zero.

a.3) Art. 9, comma 28, del D.L. 21/05/2010 n. 78 convertito dalla legge 30/07/2010 n. 122:

- spesa personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa:

anno 2009 € 982.920,00.

L'Ente, comunque, può ricorrere alle assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del T.U. di cui al D.lgs. 18/08/2000 n. 267 in quanto ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 sono escluse dalle limitazioni di cui alla normativa prima richiamata.

a.4) Verifica dell'assenza di eccedenza di personale

L'ente ha effettuato con esito negativo la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come da attestazioni redatte e sottoscritte da ciascun incaricato di E.Q.:

- 1) Attestazione del Responsabile dello Staff PM messaggio n. 395686 del 07/04/2025;
- 2) Attestazione del Responsabile del Settore Tecnico e LL.PP. prot. n. 10983 del 10/04/2025;
- 3) Attestazione del Responsabile del Settore Finanziario e Tributi prot. n. 11137 del 11/04/2025;

4) Attestazione del Responsabile del Settore Affari Generali prot. n. 0011227 del 14/04/2025.

L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.lgs.vo 18/08/2000, n. 267. Pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio 2025/2026/2027 si registreranno le seguenti cessazioni di personale.

CESSAZIONI FUTURE PER PENSIONI DI ANZIANITA'

ANNO 2025

AREA	DATA CESSAZIONE	SPESA ANNUA
ISTRUTTORE	01/01/2025	25.828,75
FUNZIONARIO ED E.Q.	01/10/2025	30.958,04
OPERATORE ESPERTO	01/11/2025	23.893,43

ANNO 2026

AREA	DATA CESSAZIONE	SPESA ANNUA
ISTRUTTORE	01/05/2026	36.294,36
FUNZIONARIO ED E.Q.	01/05/2026	(personale distaccato i cui oneri sono a carico dello Stato)
ISTRUTTORE	01/06/2026	27.401,69
ISTRUTTORE	01/10/2026	25.828,75

ANNO 2027

ZERO

RIEPILOGO PER ECONOMIE PENSIONAMENTI DAL 2025 AL 2038

ANNO	N. DIPEN.	ECONOMIE ANNO CORRENTE	ECONOMIE ANNO SUCCESSIVO	ECONOMIE ANNUALI	ECONOMIE PROGRESSIVE
2025	3	49.142,58	105.539,68	49.142,58	105.539,68
2026	4	53.569,36	105.647,87	159.109,04	211.187,55
2027				211.187,55	211.187,55
2028	5	99.984,31	133.697,83	311.171,86	344.885,38
2029	5	76.686,97	117.646,59	421.572,35	462.531,97
2030	2	14.998,88	20.255,49	477.530,85	482.787,46
2031	4	43.908,90	67.952,19	526.696,36	550.739,65
2032	10	79.581,34	149.408,70	630.320,99	700.148,35
2033	5	26.176,66	58.544,82	726.325,01	758.693,17
2034	10	87.872,06	179.524,84	846.565,23	938.218,01
2035	2	18.735,41	21.411,90	956.953,42	959.629,91
2036	11	53.271,69	120.876,92	1.012.901,60	1.080.506,83
2037	8	47.201,38	86.372,94	1.127.708,21	1.166.879,77
2038	7	34.722,14	75.304,31	1.201.601,91	1.242.184,08

c) Legge 68/99

L'Ente al 31/12/2024 è in regola con gli obblighi previsti dall'art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006 n. 296 e dall'art. 3, comma 1, lett. a) della Legge 12/03/1999 n. 68.

Pertanto, in conclusione e in sintesi, l'Ente:

- Rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006 n. 296 nel triennio 2025/2027 , garantendo la graduale riduzione della spesa;
- La spesa per l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000 è in deroga all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- La spesa per lo Specialista tecnico è etero finanziata dallo Stato-Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- In applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i, e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, l'Ente risulta essere non virtuoso, poiché in relazione alla fascia demografica di appartenenza (5.000-9999), il valore del rapporto tra spesa per il personale complessiva , al lordo degli oneri riflessi, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, si attesta al 32,85% , discostandosi dal valore-soglia massimo pari al 30,90%;
- Il comune di San Giuseppe Jato, in quanto ente non virtuoso, è tenuto a decorrere dall'anno 2025 ad applicare un turn-over pari al 30% fino al conseguimento del valore soglia massimo (deliberazione n. 89/2022 della sezione regionale di controllo per la Sicilia della Corte dei Conti) ad eccezione delle assunzioni etero-finanziate che non impattano sul bilancio dell'ente locale.

3.3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Programmazione delle risorse umane:

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 05/05/2025, esecutiva a norma di legge, con cui è stato approvato il Bilancio di previsione relativo al triennio 2025/2026/2027 e i relativi allegati e s.mm.ii.;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 05 Maggio 2025, modificata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 16/06/2025 e con deliberazione consiliare n. 100 del 10/11/2025 e 101 del 18/11/2025 di approvazione del documento unico di programmazione per il triennio 2025/2027, contenente al proprio interno il punto 14-Programmazione triennale del fabbisogno del personale della sezione operativa ;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 129 del 10/09/2025, esecutiva a norma di legge, con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per l'anno 2025;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 51 del 09/07/2025 con la quale è stato approvato il Rendiconto per l'esercizio 2024;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 65 dell'11/08/2025 con cui è stato approvato l'assestamento generale di bilancio e la salvaguardia degli equilibri di bilancio per l'esercizio 2025 ai sensi dell'art. 175, comma 8, e dell'art 193 D.lgs.vo n. 267/2000 e ss. mm. e ii;

Visto il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021/2027 che ha previsto di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale, a totale carico della Presidenza del Consiglio dei ministri, da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei. I nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della politica di coesione europea;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n.8 del 25.01.2024 con cui, in modifica alla dotazione organica, sono stati istituiti n.ro 2 posti di Ingegnere - Funzionario Tecnico-;

Richiamata, altresì, la deliberazione n.ro 9 del 25.01.2024 con cui la Giunta Comunale ha demandato al Sindaco la presentazione della manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato di n.ro 2 Ingegneri (E.Q.) in riferimento all'avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento delle politiche della coesione;

Vista la comunicazione n.11732- P – del 27/05/2025 Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha comunicato che ,con riferimento al concorso bandito dalla Commissione Ripam in data 08.10.2024 , finalizzato al reclutamento di 2200 unità di personale non dirigenziale da assegnare anche alla Regione Sicilia, aveva pubblicato, nei giorni 30 aprile e 7 maggio c.a., le graduatorie finali di merito sul portale Inpa;

Vista la comunicazione della Presidenza del Consiglio dei ministri (mediante piattaforma telematica) con la quale a questo Ente è stato assegnato uno Specialista tecnico , Area delle Elevate qualificazioni;

Dato atto che gli oneri finanziari, (pari a € 37.023,15 annui) per la citata assunzione sono posti a carico del PN capcoe fino al 31 dicembre 2029 e successivamente coperti secondo le modalità precisate ai punti b),c),d) e) ed f) dell'art.19, comma 8, del decreto-legge 19 settembre 2023, n.124 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023 n.162);

Vista la circolare prot. n. 12390 del 27/03/2025 della Regione Siciliana Assessorato della famiglia, delle politiche Sociali e del lavoro dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e della attività formative - Servizio VI – Coordinamento Servizi Centri per l'impiego – Politiche Giovanili – Politiche Precariato con cui, a modifica della circolare prot. n. 17548 del 24.04.2024, è stato comunicata la nuova misura del contributo assegnato per i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili”, stabilizzati alla luce della L.R. 9 gennaio n.1 art. 10;

Ritenuto, alla luce della Circolare prot. n. 12390 del 27/03/2025, in considerazione dell'aumento del contributo annuale per ciascun lavoratore ASU stabilizzato per categoria di appartenenza, di dovere aumentare le ore di prestazione lavorativa dei lavoratori stabilizzati appartenenti all'area degli Istruttori e all'area degli operatori esperti a n.ro 23 ore settimanali (in atto pari a n. 20 per gli Istruttori, a n.ro 22 per gli operatori esperti e a n.ro 24 per gli operatori) con un onere a carico del bilancio dell'Ente pari a €3.671,58 e più precisamente nel segue nte modo:

n.	Profilo Professionale	Nuovo orario settimanale	decorrenza	Contributo complessivo annuo	Quota a carico comune
4	Area Istruttori	23	*	84.952,00	3.671.58
1	Area Istruttori	23	*	22.454,00	0
24	Area Operatori Esperti	23	*	480.528,00	0

(* dalla data di sottoscrizione dell'addendum contrattuale di modifica del contratto originario)

Ritenuto, tenuto conto della vacanza del posto di Ingegnere-Capo -Area delle Elevate qualificazioni-, di dovere prevedere il reclutamento di n. 1 Ingegnere o Architetto con rapporto di lavoro a tempo determinato a 24 ore settimanali ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000 a decorrere dall'annualità 2026 (Costo annuo € 40.919,83);

Si prevede per il triennio 2025/2026/2027 il seguente:

PIANO ASSUNZIONALE

ANNO 2025

A)

Area	N	Profilo Professione	Modalità reclutamento	Tipologia Rapporto di lavoro	ore
Funzionari ed E.Q.	1	Funzionario Tecnico	Concorso Agenzia per la Coesione (art. 19 del D.L. n. 124/2023	Tempo indeterminato	36

Si precisa che la spesa di personale della suddetta assunzione , a tempo indeterminato, non graverà sul Bilancio dell'Ente né eroderà le eventuali capacità assunzionali, dal momento che, è "Finanziata integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa".

B) Circolare prot. n. 12390 del 27/03/2025, aumento delle ore di prestazione lavorativa dei lavoratori stabilizzati appartenenti all'area degli Istruttori e all'area degli Operatori Esperti, in considerazione dell'aumento del contributo annuale per ciascun lavoratore ASU stabilizzato per categoria di appartenenza a n.ro 23 ore settimanali (in atto pari a n. 20 per gli Istruttori, a n.ro 22 per gli operatori esperti e a n.ro 24 per gli operatori) con un onere a carico del bilancio dell'Ente pari a €3.671,58

n.	Profilo Professionale	Nuovo orario settimanale	decorrenza	Contributo complessivo annuo	Quota a carico comune
4	Area Istruttori	23	*	84.952,00	3.671.58
1	Area Istruttori	23	*	22.454,00	0
24	Area Operatori Esperti	23	*	480.528,00	0

(* dalla data di sottoscrizione dell'addendum contrattuale di modifica del contratto originario)

C)

N. 1 trasformazione del rapporto di lavoro del personale a tempo parziale e indeterminato "Operatore esperto" ex-Asu stabilizzato l'01/01/2025 di cui alla tabella superiore delle attuali n. ore 22 settimanali a n. 32 ore settimanali per un costo annuo complessivo pari ad € 8.443,16.

ANNO 2026

Reclutamento di n. 1 Ingegnere o Architetto con rapporto di lavoro a tempo determinato a 24 ore settimanali ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000 (Costo annuo € 40.919,83).

ANNO 2027

ZERO

Atteso che:

- Il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2024, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 51 del 09/07/2025, registra un patrimonio netto pari a € 46.947.009,92 e un Conto di Bilancio in Avanzo di amministrazione per complessivi € 14.421.190,33 così composto:
 - totale parte accantonata € 9.816.368,25
 - totale parte vincolata € 4.544.817,16
 - totale parte destinata agli investimenti €380.853,98
 - totale parte disponibile € -320.849,06
- per quanto concerne esclusivamente la gestione di competenza 2024, relativa alla sola parte corrente, si evidenziano invece i seguenti risultati:

O1) RISULTATO DI COMPETENZA DI PARTE CORRENTE (O1=G+H+I-L+M)		3.294.221,37
- Risorse accantonate di parte corrente stanziata nel bilancio dell'esercizio 2024	(-)	2.061.128,86
- Risorse vincolate di parte corrente nel bilancio	(-)	917.200,28
O2) EQUILIBRIO DI BILANCIO DI PARTE CORRENTE		315.892,23
- Variazioni accantonamenti di parte corrente effettuata in sede di rendiconto (+)/(-)	(-)	582.656,49
O3) EQUILIBRIO COMPLESSIVO DI PARTE CORRENTE		-266.764,26

Dato atto, altresì, che:

- l'Ente nel 2025 non ha attivato anticipazioni di tesoreria;
- il Bilancio di Previsione 2025/2027 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 05.05.2025, così come variato, consente di mantenere anche dopo la presente programmazione del fabbisogno di personale, sulla base dei principi dettati dall'ordinamento finanziario e contabile vigente e in particolare dagli artt. 162, comma 6 e 193, del D.Lgs n 267/2000, il pareggio finanziario ed i necessari equilibri di bilancio;

Rilevato che la situazione finanziaria dell'Ente, anche in proiezione futura, offre e garantisce sufficienti margini di sicurezza ai fini del mantenimento prospettico dei necessari equilibri basati non solo sui principi dettati dall'ordinamento finanziario vigente (artt. 162, comma 6 e 193, del D.Lgs n. 267/2000) e sul formale pareggio contabile ma su "equilibri sostanziali" volti a considerare la complessiva situazione finanziaria, economica e patrimoniale dell'Ente. Dalla generale analisi effettuata emerge pertanto che le nuove spese di personale, derivanti dalle operazioni programmate con il piano del fabbisogno in esame, risultano essere ampiamente sostenibili, anche in considerazione del fatto che le stesse sono prevalentemente "etero-finanziate";

Atteso, quindi, che, allo stato attuale, sulla base degli atti esaminati, delle previsioni e degli elementi ad oggi conosciuti non emergono fattori potenzialmente perturbanti la gestione finanziaria futura e che, anche a fronte dell'avvenuta iscrizione in bilancio delle predette nuove spese di personale, l'Ente mantiene un'armonica simmetria – in chiave dinamica e sostanziale – delle risorse disponibili e delle spese necessarie a soddisfare i bisogni della collettività e, fatto salvo il verificarsi di criticità ad oggi non prevedibili, risulta in grado di conservare, anche in proiezione futura, un sostanziale, come sopra inteso, equilibrio pluriennale.

3.4 Piano Azioni Positive

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Conformemente alle sopra citate disposizioni normative, l’Amministrazione comunale di San Giuseppe Jato al fine di promuovere le Pari Opportunità, il Benessere Organizzativo ed il Contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicofisica, si pone i seguenti obiettivi e linee di azione:

azione	1
obiettivo	Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere
Descrizione intervento:	Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, scoraggiando i comportamenti molesti e mobilitanti
azione	2
obiettivo	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell’Ente e favorire l’utilizzo della professionalità acquisita all’interno
Descrizione intervento:	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche
azione	3
obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
Descrizione intervento:	Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione ed aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici nella famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze anzidette con quelle formative/professionali
azione	4
obiettivo	Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita.

Descrizione intervento:	in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cure in confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto di esigenze personali e di servizio, in considerazione anche di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 53/2000, che intende promuovere riforme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri. Il progetto deve realizzarsi compatibilmente con l'organico esistente dell'Ente
azione	5
obiettivo	Buone prassi di genere e miglioramento del clima organizzativo
descrizione	Favorire le buone prassi di genere ed il miglioramento del clima organizzativo. Impegno di dare attuazione delle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
azione	6
obiettivo	Favorire la circolazione di informazioni e la comunicazione in merito alle pari opportunità
descrizione	Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti finanziati, ecc...). Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di formazione/sensibilizzazione previsti ad hoc
azione	7
obiettivo	Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della discriminazione e della violenza morale e psichica
Descrizione intervento:	Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere per un'azione amministrativa non discriminatoria

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni". Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

Il Comune di San Giuseppe Jato ha provveduto con Determinazione N. 188 del 28.06.2022 a istituire il Comitato Unico di Garanzia previa adozione di una specifica disciplina (Deliberazione N. 30 del 10.03.2022).

FORMAZIONE PIAO 2025-2027

Descrizione:

La formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere è adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

Obiettivo:

programmare attività formative in house che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà meglio concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo;

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Saranno predisposte riunioni di settore con ciascun Capo Area al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. Consentire la formazione al maggior numero di dipendenti ove possibile. Gli attestati dei corsi frequentati saranno conservati nel fascicolo personale individuale di ogni dipendente presso il Servizio Risorse Umane.

Soggetti e uffici coinvolti: Capi Area, Segretario Generale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti. Il Comune di San Giuseppe Jato promuove la crescita dei propri dipendenti attraverso l'attività di formazioni. Nelle esigenze di ogni settore è garantita la possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche. Ogni dipendente ha facoltà di proporre la partecipazione a corsi di formazione ai propri Responsabili e/o al Segretario Generale. I corsi sono individuati e organizzati in orari e sedi che li rendano il più possibile accessibili anche a coloro che hanno orario di lavoro part-time e per conciliare esigenze familiari. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente. I piani di formazione annuali riguardano in linea di massima tutto il personale dipendente. Tali piani dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazioni in orari, sedi ed altro, tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia. Sarà assicurata la formazione e-learning con corsi on-line facilmente gestibili dal personale.

Si richiama infine la nota prot. n. 31264 del 14 10 2025 del Segretario comunale in materia di calendarizzazione per il 2025 della formazione obbligatoria.

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV. Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni. Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/remoto; 7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.