

## *Città di Caltagirone*



### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**SOTTO-SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3**

**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE**

**EX ART. 10, COMMA 11 TER, D.L. 198/2022 CONV. DALLA LEGGE 14/2023**

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

#### Premessa

Come ogni anno, tra le varie attività di programmazione settoriale da porre in essere, gli enti locali si trovano di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale che evidenzia il fabbisogno di personale necessario per fronteggiare le richieste degli uffici e il turnover e per dare concreta ed efficace attuazione ai programmi dell'Ente.

L'ultima programmazione triennale dei fabbisogni di personale è stata elaborata per il triennio 2023/2025 in seno al PIAO 2023/2025, sotto-sezione di programmazione 3.3, approvato con deliberazione della G.C. n. 118 del 10/10/2023.

Per il corrente anno 2024, l'Ente si trova nella necessità di procedere, nelle more dell'approvazione del PIAO 2024/2026 entro il relativo termine di scadenza, all'aggiornamento della sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale ai sensi dell' articolo 10, comma 11 ter, del D.L. 198/2022, convertito con modificazioni dalla legge 14/2023, secondo cui “All'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160”.

La superiore esigenza nasce dalla circostanza che in data 01.03.2024 cesserà dal servizio per pensionamento un'unità di personale con qualifica dirigenziale e che riveste il profilo professionale di Comandante e Dirigente del Corpo di Polizia Municipale.

Occorre, inoltre, premettere che, con riferimento specifico al nostro Ente, la programmazione dei fabbisogni di personale, sia per l'anno 2023 che per il presente aggiornamento, è fortemente condizionata dallo stato di dissesto finanziario in cui versa lo stesso a seguito della deliberazione di C.C. n. 22 del 16/06/2022 e , alla data di predisposizione del presente documento, dalla mancata approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato ex art. 259 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

#### 3.1 Quadro normativo di riferimento

La normativa attuale in materia di assunzioni di personale da parte degli Enti Locali è dettata dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i. e dal decreto attuativo del 17 marzo 2020.

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile del decreto 17 marzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” si è avviata una radicale modifica delle scelte legislative sulle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei comuni, con il superamento del turnover e la introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Queste nuove regole sono operative per i comuni dal 20 aprile 2020.

Sulla base del provvedimento i comuni, in relazione al rapporto tra spesa del personale del 2020 (in quanto ultimo conto consuntivo approvato) e media delle entrate correnti del triennio 2018/2020 (in quanto ultimi 3 conti consuntivi approvati) depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nel bilancio assestato 2020 (in quanto anno di approvazione dell'ultimo conto consuntivo), si collocano in una delle tre fasce, che possono essere così definite: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi. Con l'adozione dei successivi bilanci consuntivi, si aggiornano i dati degli anni precedenti e si adeguano di conseguenza le capacità assunzionali e la programmazione del fabbisogno.

I comuni cd. virtuosi possono aumentare la propria spesa del personale delle percentuali fissate dallo stesso provvedimento, ovvero in alternativa utilizzare le capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate, a condizione che con tali incrementi rimangano sempre entro il tetto della virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Questi aumenti di spesa vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio 2011/2013 e negli enti che non erano soggetti a tale vincolo si è registrata nel 2008. Vincolo che, quindi, continua a permanere come previsione di carattere generale e come condizione per le assunzioni.

I comuni della fascia intermedia possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente.

I comuni che sono collocati nella fascia più alta devono rientrare nella soglia massima del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli enti della fascia cd intermedia entro il 2025 e prudenzialmente possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente. Gli enti inadempienti, a partire da tale anno, potranno effettuare assunzioni di personale nel tetto del 30% delle cessazioni dell'anno precedente.

Si deve segnalare che, per effetto della formulazione contenuta nel decreto, la spesa del personale deve essere calcolata senza le deroghe che sono previste dal comma 557 della legge n. 296/2006, cioè il metodo per calcolare se l'ente ha o meno rispettato il tetto alla spesa del personale. Vanno inclusi gli oneri riflessi, mentre non si deve includere l'Irap. Essa deve essere, a questo fine, calcolata facendo riferimento alle indicazioni contenute nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020, quindi i seguenti interventi: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente), nonché i codici spesa U1.03.02.12.00 (lavoro interinale)1; U1.03.02.12.002; (quota LSU in carico all'ente) U1.03.02.12.003 (cococo); U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile NAC). Vanno in deroga dalla spesa del personale, e dalle entrate correnti, le assunzioni etero-finanziate effettuate a partire dal 13 ottobre 2020 ed i costi delle convenzioni rimborsate dagli altri enti, in particolare per quelle di segreteria.

### 3.2 Aggiornamento del programma dei fabbisogni di personale

Come noto, a seguito della deliberazione di dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del TUEL *“L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce”*.

L'adempimento di cui sopra è stato effettuato con deliberazione della Giunta comunale n. 127 del 7 luglio 2022, trasmessa alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli enti locali ai sensi della norma richiamata.

La COSFEL, dopo una fase interlocutoria e la richiesta di chiarimenti, ha preso atto e ha approvato la rideterminazione della dotazione organica del Comune di Caltagirone con provvedimento n. 153 del 15 settembre 2022.

Quindi la G.C. con successiva deliberazione n. 178 del 23 settembre 2022 ha preso atto della decisione della COSFEL.

In ragione degli atti sopra richiamati, la consistenza della dotazione organica del Comune di Caltagirone approvata dal Ministero dell'Interno è così composta:

**DIRIGENTI: n.5** di cui coperti n.3 e vacanti n.2

- CAT. D3: **n. 6** di cui coperti n.6

- CAT. D: **n. 22,33** di cui coperti n. 15 a tempo pieno e n. 1,33 part-time 24 ore settimanali (1,33 equivalenti a 2 unità p.t.), e di cui vacanti n. 6 a tempo pieno;

- CAT. C: **n.112** di cui coperti n.60 a tempo pieno e n.42,67 part-time 24 ore settimanali

(42,67 equivalenti a n.64 unità p.t.) e di cui vacanti n.4 a tempo pieno e n.5,33 part-time 24 ore settimanali (5,33 equivalenti a n.8 unità p.t.):

- CAT. B.3: **n. 6** di cui coperti n. 6
- CAT. B: **n. 71,33** di cui coperti n. 44 a tempo pieno e n. 27,33 part-time 24 ore settimanali (27,33 equivalenti a n.41 unità p.t.)
- CAT. A: **n. 14,67** di cui coperti n.8 a tempo pieno e n.6,67 part-time 24 ore settimanali (6,67 equivalenti a n10 unità p.t.)

per un totale complessivo di **n.237,33** posti di cui coperti **n.142** a tempo pieno e n.117 part-time 24 ore settimanali equivalenti a **n.78,00** f.t., e vacanti **n.12** a tempo pieno e **n. 5,33** part-time 24 ore settimanali.

Rispetto alla tabella che precede, con riferimento specifico al personale con qualifica dirigenziale, occorre precisare che con lo stesso provvedimento già citato, la Cosfel ha autorizzato l'assunzione di n. 1 dirigente con contratto a tempo determinato per la durata di 3 anni, che è stato successivamente reclutato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL, ed è attualmente in servizio.

Considerato che il personale in servizio a tempo indeterminato è composto come segue:

- alla data dell'1 gennaio 2024 è di 114 unità a tempo pieno e 109 unità a tempo parziale (24 ore settimanali);
- alla data dell'1 gennaio 2024 n. 4 dirigenti a tempo pieno, di cui n. 1 unità in cessazione per pensionamento a far data dall'01/03/2024.

è attualmente rispettato il limite della dotazione organica come sopra approvato.

Al personale a tempo indeterminato, alla medesima data, si aggiungono le seguenti unità di personale a tempo determinato alla data di approvazione del presente documento:

- n. 4 unità a tempo determinato e parziale (**con oneri a carico della Regione Siciliana**);
- n.2 unità a tempo determinato e pieno (**con oneri a carico dell'ex Agenzia per la Coesione Territoriale**);
- n. 1 unità a tempo determinato e pieno, con qualifica dirigenziale, assunto ex art. 110 TUEL, comma 1, con oneri a carico del bilancio comunale. Assunzione autorizzata con provvedimento Cosfel n. 153/2022 .

Con il presente aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale, approvato ai sensi della norma richiamata in premessa, si intende procedere all'assunzione, previa autorizzazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, di:

- **n. unità di personale a tempo pieno e determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs.267/2000 e s.m.i. con qualifica dirigenziale e profilo professionale specifico di Comandante del Corpo di Polizia Municipale.**

Dai dato sopra elencati si ricava il **rispetto del limite percentuale di cui all'articolo 23 del d.lgs. 81/2015** circa il rapporto tra assunzioni a tempo determinato e personale in servizio a tempo indeterminato alla data dell'1 gennaio dell'anno di assunzione.

Si allegano al presente documento i prospetti contenenti i dati finanziari di interesse ai fini del presente atto di programmazione. Segnatamente:

- **Prospetto oneri assunzione a tempo determinato anno 2024;**
- **Prospetto cessazioni programmate 2024/2025/2026;**
- **Prospetto spesa per il personale anni 2024/2025/2026;**

- **Prospetto spesa per il lavoro flessibile anno 2009;**
- **Prospetto spesa media per il lavoro flessibile anni 2018/2019/2020;**