

SEZIONE 3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

**3.3.1 CONTESTO DI RIFERIMENTO E CAPACITA' ASSUNZIONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026**

La Giunta Comunale aveva approvato con deliberazione n. 60 del 30/08/2023 la Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2024-2026. Detto documento, atto propedeutico e necessario all'adozione del Documento Unico di Programmazione, era stato approvato come sezione del costituendo PIAO 2024/2026 scontando l'approvazione dell'Organo di revisione contabile dell'Ente giusto verbale n.33 del 24/08/2023. Una volta adottato il documento è stato trasmesso alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU dell'Ente e altresì trasmesso e inserito nell'apposito portale della Funzione Pubblica.

In sede di approvazione del PIAO 2024/2026 giusta deliberazione n. 25 dello scorso 16/04/2024 era stato necessario apportare alla programmazione del fabbisogno per come definito nella citata deliberazione n. 60/2023 delle modifiche e delle integrazioni determinate dal sopraggiungere di nuovi fatti. In particolare il nostro Ente aveva ritenuto:

- sulla base di quanto previsto dal decreto-legge n. 124/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023, di manifestare il proprio interesse a beneficiare della prestazione lavorativa a tempo pieno e indeterminato di due unità di personale e in particolare di due tecnici tra i soggetti che saranno assunti, con oneri finanziate con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione e con ulteriori risorse nazionali, a favore di diversi enti del sud tra i quali è potenzialmente compreso anche il Comune di Gravina di Catania. Il personale sarà impiegato esclusivamente al rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni territoriali con riferimento alla gestione delle risorse e degli interventi della politica di coesione.
- di innalzare il rapporto tra numero di funzionari "assistenti sociali" in forza nel Comune oggi pari a uno ogni 5000 abitanti portandolo a uno ogni 4250 ipotizzando di poter fruire in questo senso dei fondi previsti dalla Legge 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797 che ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti in questo ultimo caso prevedendo un contributo annuo di €20.000, a valere sul fondo povertà con natura strutturale. Si sono infine verificate cessazioni di personale non previste al momento dell'adozione della Deliberazione di G.C. n.60/2023 di cui è necessario dare conto;
- di prendere atto delle cessazioni di personale non previste al momento dell'adozione della Deliberazione di G.C. n.60/2023 e di modificare in modo conseguente il piano delle assunzioni da realizzare nel corso del 2024.

Tuttavia risulta necessario oggi apportare delle ulteriori modificazioni alla programmazione del fabbisogno per come definito nella citata deliberazione n. 25/2024 di approvazione del PIAO 2024/2026 infatti sono sopraggiunti i seguenti fatti:

- il 15/04/2024 ha presentato le proprie dimissioni, che diverranno esecutive il 25/05/2024, un dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione in possesso del profilo professionale Informatico; in questo senso attesa l'importanza dei processi di informatizzazione in corso nell'Ente si ritiene necessario coprire quanto prima il posto che resterà vacante dal prossimo 25/05/2024 per garantire una risposta adeguata alle sfide che i processi di innovazione digitale porranno in maniera pressante al nostro Comune e alla P.A. tutta nel prossimo futuro;
- il "Comitato dei Sindaci dei 13 Comuni del Distretto Socio Sanitario 19, che vede il Comune di Gravina di Catania quale capofila, ha deciso, in linea con le

indicazioni del Ministero del Lavoro, di non proseguire nella scelta di esternalizzazione a mezzo gare di appalto del “servizio sociale professionale” per fare fronte alle problematiche che scaturiscono dall’implementazione del “Piano Povertà” ma di trasferire ad ogni Comune le risorse economiche per garantire, esclusivamente per detto Piano, la presenza in servizio per 36 mesi per 36 ore settimanali di un assistente sociale tramite l’assunzione a tempo determinato o indeterminato a cura dei singoli Enti facenti parte del Distretto; in questo senso la scelta dell’Amministrazione di Gravina di Catania è quella di procedere all’assunzione a tempo indeterminato di un Assistente Sociale per innalzare i livelli essenziali delle prestazioni di assistenza; appare di rilievo il fatto che il trasferimento di risorse per garantire il “Piano Povertà” sarà con molta probabilità reiterato nel tempo e che tra il 2029 e il 2032 saranno in pensione gli assistenti sociali in servizio oggi nel nostro Ente;

- dal novembre del 2020 una dipendente dell’Ente inquadrata nell’area dei funzionari e delle elevate qualificazioni con il profilo professionale di Assistente Sociale svolge compiti di natura sostanzialmente “amministrativi” come Responsabile dell’Ufficio Piano L. 328/2000 del Distretto Socio Sanitario 19, che vede il Comune di Gravina di Catania quale capofila; la dipendente ha nel tempo maturato una esperienza importante in materia amministrativa e in particolare nella gestione di rilevanti risorse finanziarie impegnate e spese con l’utilizzo delle previsioni del Codice dei contratti di cui al D.L n. 36/2023; L’Ente intende continuare ad utilizzare detta professionalità prevedendo, con l’accordo della dipendente medesima, la trasformazione del profilo professionale da “ Assistente Sociale” a “Funzionario Amministrativo” anche al fine di eliminare l’unità di personale, in altro occupata, dal rapporto abitanti/assistenti sociali ed implementare le prestazioni atte all’effettiva garanzia dei livelli essenziali di assistenza con l’assunzione di cui al precedente punto.

**Resta allegata al presente documento sotto la lettera “D” e a cui si rimanda per maggiori dettagli la Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio Anno 2024, triennio 2024 - 2026 e di rideterminazione della dotazione organica.**

La Giunta Comunale inoltre ha approvato con delibera n. 04 del 12/01/2024 l’asseverazione che, sulla base dell’esame della dotazione organica, non vi sono dipendenti in eccedenza o sovrannumero; il contenuto di detto atto è oggetto di comunicazione ai soggetti sindacali ed al Dipartimento della Funzione Pubblica.

I contenuti della presente sezione del PIAO rappresentano una sintesi degli elementi essenziali che costituiscono il contenuto dell’allegata Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2024-2026, nella versione che modificherà quella approvata dalla Giunta Comunale con l’atto 60/2023.

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all’articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. In particolare, il Comune di Gravina di Catania collocandosi nella fascia demografica tra 10.000 e 59.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (27,00%), e si configura come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020; in base al secondo comma dell’art. 4, l’Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato.

Sono inoltre rispettate e asseverate, nel contesto del Piano delle assunzioni 2023/2025, le molteplici previsioni normative che determinano la possibilità per l’Ente di assumere. Dette condizioni permangono alla data di assunzione del presente PIAO.

**E’ infine opportuno ricordare che dal 01/04/2023 a norma delle previsioni del CCNL 16/11/2022 è stato operato l’inquadramento del personale nelle nuove “aree” degli Operatori - Operatori Esperti - Istruttori - Funzionari ed Elevate Qualificazioni che hanno sostituito le preesistenti categorie giuridiche A - B - B3 - C - D.**

**La consistenza del personale in servizio:**

il Comune, privo di “dirigenza” contava al 31/12/2022 n. 123 dipendenti di ruolo, oggi se ne contano n. 116; oltre i dipendenti di ruolo si devono considerare il Segretario Generale, due dipendenti part-time a tempo determinato, assunti ex art. 90 TEUL, per le esigenze dell'Ufficio di Gabinetto del Sindaco, un dipendente in assegnazione temporanea con provenienza da altro Ente un dipendente a tempo determinato per le esigenze legate alla realizzazione degli obiettivi del PNRR.

**Tabella riepilogativa del personale in servizio al 31/12/2023**

<b>Rapporto di lavoro</b>	<b>Unità</b>
<b>Tempo indeterminato</b>	<b>122 (due unità sono cessate per pensionamento il 01/01/2024)</b>
<b>Tempo determinato (art. 90 Teul) e PNRR</b>	<b>3</b>
<b>Segretario Generale</b>	<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>126</b>

**Tabella riepilogativa del personale distinto per area al 31/12/2023**

<b>Area</b>	<b>A tempo indeterminato</b>	<b>a tempo determinato</b>	<b>totale</b>
<b>Operatori</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Operatori esperti</b>	<b>31 (un'unità è cessata il 01/01/2024)</b>	<b>0</b>	<b>31</b>
<b>Istruttori</b>	<b>45</b>	<b>2</b>	<b>47</b>
<b>Funzionari ed elevate qualificazioni</b>	<b>41 (un'unità è cessata il 01/01/2024)</b>	<b>1</b>	<b>41</b>
<b>totale</b>	<b>122</b>	<b>3</b>	<b>125</b>

**Nell'ambito del contingente del personale distinto per categoria operano n. 5 dipendenti a tempo indeterminato in part-time**

<b>Area</b>	<b>Part time 50%</b>	<b>Part time 83.33%</b>	<b>totale</b>
<b>Operatori</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Operatori esperti</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Istruttori</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Funzionari ed elevate qualificazioni</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>totale</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

Si specifica che i due dipendenti con contratto a tempo determinato (art. 90 TEUL) sono in part-time rispettivamente per 12 e 24 ore.

### 3.3.2 LE CESSAZIONI E LE PREVISIONI DI ASSUNZIONE PER IL TRIENNIO 2024-2026

Tra i fattori da valutare durante l'attività di programmazione dei fabbisogni di personale, uno dei maggiormente significativi è la considerazione delle professionalità che verranno a mancare all'Amministrazione per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo, in modo tale da garantire continuità d'azione. Rispetto alle previsioni indicate nella Programmazione delle Assunzioni 2023/2025 dove era prevista la cessazione di due unità di personale nel corso del 2023 (un Istruttore di vigilanza e un istruttore tecnico geometra) in effetti sono effettivamente cessate ulteriori 6 unità di personale e precisamente:

- un istruttore geometra per mobilità,
- un istruttore amministrativo per dimissioni;
- due agenti di polizia locale (dimissione e pensionamento quota 103),
- un funzionario "ambientale" per dimissioni;
- un operatore esperto amministrativo contabile per dimissioni.

Nel corso del 2024 sono già cessate 9 unità di personale:

- un funzionario di polizia locale (pensionamento);
- tre istruttori amministrativo contabile (pensionamento);
- tre operatori esperto amministrativo (2 pensionamento- 1 mobilità);
- un Istruttore tecnico geometra (per dimissioni);
- un Funzionarie ed E.Q. amministrativo (per inabilità);

E' prevista la cessazione per pensionamento di un ulteriore Operatore Esperto amministrativo/contabile e la cessazione per dimissioni di un Funzionario e E.Q. con profilo Informatico.

Le scelte assunzionali del Comune, si sviluppano in un'ottica, di prudente gestione della spesa del personale e di evoluzione pluriennale, tenendo conto delle richieste dei diversi servizi, dell'andamento delle cessazioni e delle scelte strategiche nel contesto della struttura organizzativa dell'Ente.

Nei limiti delle disponibilità finanziarie innanzi indicate, ed in coerenza con le linee programmatiche, gli obiettivi strategici ed operativi si è cercato di orientare il piano occupazionale per l'anno 2024/2026 secondo le direttrici di seguito indicate:

1. Completare le procedure assunzionali già previste e giustificate nei piani triennali del personale già assunti in passato confermandone le motivazioni che ne avevano determinato l'approvazione;
2. Garantire il mantenimento degli standard di sicurezza e controllo del territorio con l'assunzione nel 2024 di un Funzionario e 4 agenti di Polizia Locale;
3. Gestire e per quanto possibile prevenire il "disagio sociale" e la "povertà" con l'assunzione due Funzionari con profilo "Assistente Sociale" di cui uno finanziati in quota parte con le risorse provenienti dal fondo comunale di solidarietà (per € 20.000,00) e l'altro, a fronte della deliberazione del "Comitato dei Sindaci dei 13 Comuni del Distretto Socio Sanitario 1°, per l'implementazione del "Piano Povertà" utilizzando le risorse economiche del Fondo Povertà che verranno trasferite al Comune di Gravina di Catania per 36 mesi per un Funzionario "Assistente sociale" per 36 ore settimanali; appare di rilievo il fatto che il trasferimento delle risorse del fondo povertà sarà con molta probabilità reiterato nel futuro e che entro il 2029 e il 2032 saranno in pensione gli assistenti sociali in servizio oggi nel nostro Ente;
4. Modificare il profilo di una dipendente dell'Ente già inquadrata nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni con il profilo professionale di Assistente Sociale perché svolge compiti di natura sostanzialmente "amministrativi" come responsabile dell'Ufficio Piano L. 328/2000 del Distretto Socio Sanitario 19, che vede il Comune di Gravina di Catania quale capofila; la dipendente 01/11/2020 ha nel tempo maturato una esperienza importante in materia amministrativa e in particolare nella gestione di rilevanti risorse finanziarie impegnate e spese con l'utilizzo delle previsioni del Codice dei contratti di cui al D.L n.36/2023; in questo senso si intende continuare ad utilizzare detta professionalità prevedendo, con l'accordo della dipendente medesima, la trasformazione del profilo professionale da "Assistente Sociale" a "Funzionario Amministrativo anche al fine di eliminare l'unità di personale, in altro occupata, dal rapporto abitanti/assistenti sociali ed implementare le prestazioni atte all'effettiva garanzia dei livelli essenziali di assistenza con l'assunzione di cui al precedente punto;
5. Sostenere le politiche e gli interventi dell'Amministrazione con l'assunzione di un adeguato numero di dipendenti con profilo amministrativo e tecnico di cui si sconta maggiore necessità provvedendo a coprire quanto prima il posto che resterà vacante di Funzionario Informatico (dal 25/05/2024) per consentire all'Ente di fare fronte in maniera adeguata alle sfide che i processi di innovazione digitale porranno in maniera pressante al nostro Ente e alla P.A. tutta nel prossimo futuro;
6. Prevedere la possibilità, che il Sindaco eletto disponga nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010 e ss.mm. e ii, l'assunzione di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000 ove dovesse per qualunque ragione cessare il personale assunto a tale titolo nel mese di luglio del 2023 dopo le elezioni amministrative tenute nel mese di maggio.
7. Garantire il completamento delle diverse iniziative che presuppongono l'utilizzo dei fondi del PNRR e comunque di risorse delle politiche per la coesione prevedendo la partecipazione all'avviso di cui all'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (D.L. Sud) per due funzionari tecnici.

A fronte di quanto previsto nella programmazione delle assunzioni relative agli anni precedenti restano da coprire tre posizioni lavorative e in particolare per

- un posto di funzionario tecnico (al momento coperto da un dipendente in assegnazione provvisoria)
- un posto di Operatore esperto specializzato elettricista;
- un posto di Operatore esperto specializzato termoidraulico.

Si rimanda all'allegato "D" per le ulteriori specificazioni.

# COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA

Allegato D quale parte integrante della Sezione del PIANO relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2024, il triennio 2024 - 2026 e di rideterminazione della dotazione organica.

## Relazione istruttoria

### **1. Premessa**

### **2. Lo scenario di riferimento**

2.1 L'assetto organizzativo del Comune di Gravina di Catania

2.2 I contingenti di personale in forza

2.3 Le modalità di calcolo della spesa per categoria

### **3. I piani occupazionali 2021 - 2022 - 2023: lo stato di attuazione**

### **4. Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale**

### **5. Il calcolo della capacità assunzionale 2024 – 2026**

5.1 Il quadro normativo di riferimento

5.2 Calcolo incidenza rispetto al valore soglia

5.3 Potenziale capacità assunzionale

5.4 Cessazioni di personale

### **6. La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024 – 2026**

6.1 Conferma delle scelte assunzionali degli anni 2020/2021/2022/2023

6.2 Acquisizioni di personale a tempo indeterminato e pieno previste per l'anno 2024

6.3 Acquisizioni di personale a tempo indeterminato e pieno previste per l'anno 2024 con oneri etero finanziati

6.4 Acquisizioni di personale a tempo indeterminato e pieno previste per l'anno 2025

6.5 Acquisizioni di personale a tempo indeterminato e pieno previste per l'anno 2026

6.6 Modalità di reclutamento

6.7 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026

6.8 Assunzioni di personale a tempo determinato per la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Possibile Stabilizzazione del personale assunto

6.9 Comandi temporanei

### **7. Programmazione della spesa di personale per il triennio 2024-2026**

7.1 Verifica del valore soglia

7.2 Verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006

### **8. Politiche per la contrattazione integrativa del salario accessorio del personale dipendente**

### **9. Fondo risorse decentrate del personale di comparto**

9.1 La costituzione del fondo per il salario accessorio

9.2 Le risorse destinate ai Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione e al Segretario Generale

### **10. Determinazione della Dotazione Organica – Cessazioni e assunzioni previste**

### **11. Dotazione Organica – Costi presunti riferiti al CCNL al netto dei contributi**

## 1. Premessa

Il programma triennale del fabbisogno di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Amministrazione ed esprime gli indirizzi e le strategie per le assunzioni in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati sulla base delle richieste formulate dai Responsabili dei servizi/uffici. Le esigenze manifestate dai diversi servizi/uffici in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente devono essere conciliate con il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale e gli indirizzi strategici dell'Amministrazione.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*. Nel nuovo impianto riformatore assume una rinnovata centralità la *“programmazione”* come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

Una spinta importante verso l'integrazione dei diversi documenti che definiscono le scelte strategiche e di programmazione dell'Ente è stata data dall'introduzione, a fronte delle previsioni contenute all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, del Piano Integrato di Attività e integrazione che sostituisce - comprendendo - una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. In questo senso con il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del PIAO che il presente allegato andrà a implementare.

Si riportano di seguito le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni:

- L'art. 39 co. 1 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 *“Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”* il quale dispone 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 Legge n. 482/1968”*;

- L'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 che individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale per le Amministrazioni Locali, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, e l'analogo principio di contenimento della spesa complessiva per il personale, entro i vincoli di finanza pubblica, da parte delle amministrazioni pubbliche contenuto nell'articolo 1, co. 1 lett. b) del D. Lgs. 165/2001;

- L'art. 6, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, il quale prevede che: *“... allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”*. Il documento di programmazione indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

- L'art. 6 comma 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, a norma del quale: *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter (..)”*.

- L'art. 6 comma 4 (adempimento non più previsto secondo le indicazioni contenute all'art. 1 comma 1 lettera a) del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022) del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato

dal D.Lgs. 75/2017 “(..) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”.

- L'art. 35, co. 4, del D.Lgs. n. 165/2001 a norma del quale “le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 co. 4”. L'art. 33 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prescrive che le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale (...) non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

- L'art. 19 comma 8 della legge n. 448/2001 (finanziaria 2002), secondo cui 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 della spesa. Nel prosieguo del presente lavoro, in coerenza con le disposizioni recentemente introdotte dalla riforma del pubblico impiego, sono illustrate le disponibilità finanziarie, le scelte occupazionali e gli impatti sul bilancio e sui principali vincoli di finanza pubblica relativi alla spesa di personale per il triennio 2024/2026.

## **2. Lo scenario di riferimento**

### **2.1 L'assetto organizzativo del Comune di Gravina di Catania**

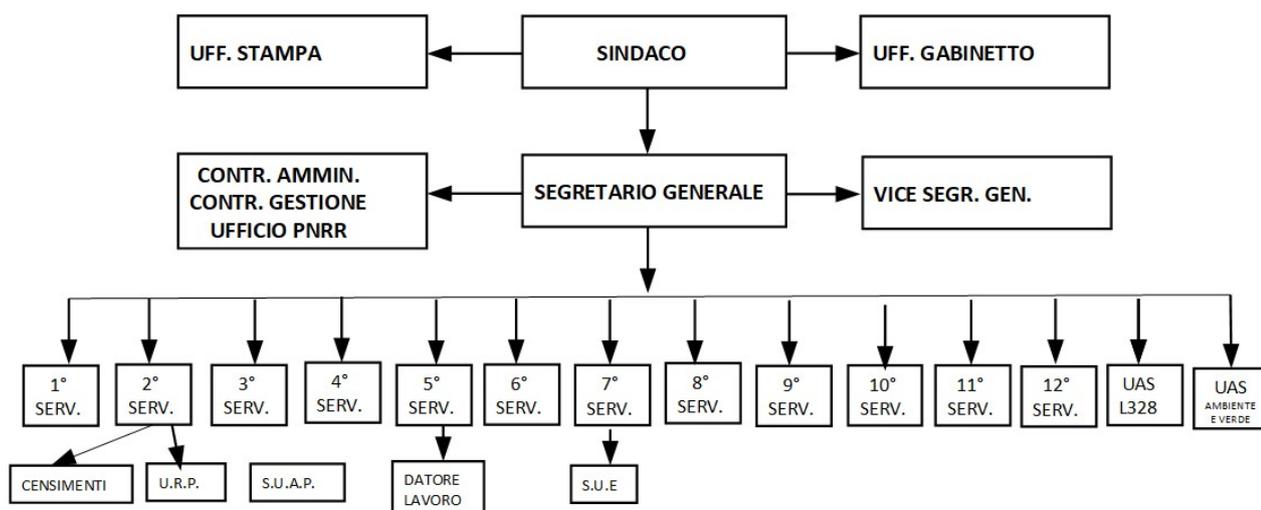
La modernizzazione e la costante ricerca di livelli sempre più elevati di efficienza della macchina amministrativa sono le principali direttrici che hanno sostenuto le scelte organizzativa alle quali Il Comune di Gravina di Catania è stato anche costretto dal rilevante numero di cessazioni di personale che si è verificata negli anni passati. L'Ente, pur mantenendo sostanzialmente stabile la propria struttura organizzativa, ha proceduto a interventi micro-strutturali, di sviluppo, ridisegno e affinamento nella prospettiva di:

- ottimizzare e razionalizzare ulteriormente i processi gestiti, anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- rendere più immediata e agevole l'individuazione delle competenze;
- sostenere e favorire lo sviluppo professionale delle risorse umane;
- tentare di migliorare i servizi offerti anche in un'ottica di semplificazione dei procedimenti amministrativi e in termini di accessibilità e fruibilità.

A partire dai primi mesi del 2020, il repentino sviluppo e l'evoluzione della situazione emergenziale correlata alla pandemia da COVID-19 ha impattato considerevolmente sulle attività/servizi erogati dall'Ente, costituendo occasione per introdurre elementi di discontinuità e innovazione nelle modalità di gestione/erogazione dei servizi e favorendo una accelerazione nei processi di digitalizzazione nonché l'introduzione di una nuova cultura organizzativa e di gestione delle risorse umane. In tale contesto, anche a fronte del necessario “ri adattamento” di specifici ambiti di lavoro, si è comunque garantita, a volte con qualche difficoltà, la continuità e livelli adeguati di servizio, favorendo l'individuazione e l'applicazione di modalità innovative di gestione dei processi lavoro assicurando il dispiegamento degli istituti correlati al lavoro flessibile da remoto (smart working).

È ora necessario, muovendo proprio dalle innovazioni di processo e di servizio sperimentate fin qui e dall'utilizzo di nuovi moduli informatici di gestione dei procedimenti, accompagnare e sostenere la struttura organizzativa verso la “nuova normalità” con attività e interventi funzionali a consolidare il disegno organizzativo dell'Ente con un'allocazione, per quanto possibile ottimale delle risorse umane già disponibili, anche nell'ottica di garantire il più ampio raggiungimento degli obiettivi e degli interventi programmati rispetto agli assetti organizzativi dei Servizi/Uffici dell'Ente descritti nella tabella che segue:

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA



**2.2 I contingenti di personale in forza**

Il Comune, privo di “dirigenza” contava al 31/12/2022 n. 123 dipendenti di ruolo, al 31/12/2023 se ne contavano n. 122; oltre i dipendenti di ruolo si devono considerare il Segretario Generale, due istruttori amministrativi part-time (24 ore e 12 ore) a tempo determinato, assunti ex art. 90 TEUL, per le esigenze dell'Ufficio di Gabinetto del Sindaco e un funzionario amministrativo a tempo determinato per le esigenze collegate all'utilizzo dei fondi del PNRR. Opera nell'Ente un Funzionari tecnico in assegnazione provvisoria, con provenienza da altro Ente in forza alle previsioni dell'art. 42 bis l.151/2001.

Come evidenziato al precedente punto 2.1 **gli sforzi di razionalizzazione delle forme di gestione delle attività amministrative**, realizzati anche introducendo e/o implementando le tecnologie informatiche nelle diverse procedure operative, **potrebbero non essere sufficienti a consentire l'ordinario svolgimento delle attività amministrative**, con specifico riferimento a quelle che sono dirette alla erogazione di servizi alla cittadinanza ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'ente, **ove non si realizzino le procedure di assunzione in corso e quelle che si prevedere di realizzare con la nuova programmazione**. In questo senso le necessità assunzionali presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente e non gestibile con l'utilizzazione di personale part-time.

**Tabella riepilogativa del personale in servizio al 31/12/2023**

Rapporto di lavoro	Unità
Tempo indeterminato	122 (due unità cessano il 01/01/2024)
Tempo determinato (2 art. 90 Teul – 1 Attuazione PNRR)	3
Segretario Generale	1
Assegnazione provvisoria	1
totale	127

Si specifica che nell'Ente, privo di dirigenza, dal 01/01/2024 opereranno n. 14 Funzionari titolari dell'incarico di Elevata Qualificazione. Nell'ambito del complessivo organico del Comune di Gravina di Catania il rapporto tra Elevata Qualificazione e Dipendenti è di circa 9 dipendenti per ogni Posizione Organizzativa

### Tabella riepilogativa del personale distinto per categoria al 31/12/2023

CATEGORIA	A TEMPO INDETERMINATO	A TEMPO DETERMINATO	TOTALE
OPERATORE	5		5
OPERATORE ESPERTO	31		31
ISTRUTTORE	45	2 art. 90 TEUL	47
FUNZIONARIO E.Q.	41	1 PNRR - 1 Ass. provvisoria	43
Segretario Generale	1		
TOTALE	123	4	127

Nell'ambito del contingente del personale distinto per categoria operano n. 5 dipendenti a tempo indeterminato in part-time personale per categoria come **da tabella al 31/12/2023 che segue:**

CATEGORIA	Percentuale part time 50%	Percentuale part time 83,33%	TOTALE
OPERATORE			
OPERATORE ESPERTO		1	
ISTRUTTORE		2	
FUNZIONARIO E E.Q.	2	1	
TOTALE	2	4	6

Si specifica che i due dipendenti con contratto a tempo determinato (art. 90 TeUL) sono in part-time rispettivamente per 12 e 24 ore.

### 2.3 Le modalità di calcolo della spesa per categoria

Avuto riguardo alle previsioni contenute CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, con esclusione dell'indennità di comparto e degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

	<i>Retribuzioni Mensile</i>	<i>Tredici Mensilità</i>	<i>Percentuale di Contributi (35,18%) (Cpdel + Inadel + Irap)</i>	<i>Totale Costo Ente</i>
<b>FUNZIONARI (EX CAT D3 AD ESAURIMENTO)</b>	€ 2.213,80	€ 28.779,40	€ 10.124,59	€ 38.903,99
<b>FUNZIONARI</b>	€ 1.934,36	€ 23.980,09	€ 8.436,20	€ 32.416,29
<b>ISTRUTTORI</b>	€ 1.695,34	€ 22.039,41	€ 7.753,46	€ 29.792,87
<b>OPERATORI ESPERTI (EX CAT B3 AD ESAURIMENTO)</b>	€ 1.672,74	€ 21.745,62	€ 7.650,11	€ 29.395,73
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	€ 1.586,20	€ 20.620,60	€ 7.254,33	€ 27.874,93
<b>OPERATORI</b>	€ 1.523,61	€ 19.806,93	€ 6.968,08	€ 26.775,01

### 3. I piani occupazionali 2020 - 2021 – 2022 – 2023: lo stato di attuazione

Si premette che - tra il 01/01/2018 e 31/03/2024 - si sono contate 81 cessazioni a fronte dell'avvenuta assunzione di 48 unità di personale a tempo indeterminato (2 nel 2018; 3 nel 2019; 14 nel 2020; 7 nel 2021, 14 nel 2022 e 7 nel 2023 e 1 il 01/03/2024) – Sono state inoltre effettuate 5 progressioni verticali (per 4 unità nuovo inquadramento dal 01/01/2022 – per 1 unità nuovo inquadramento dal 01/01/2023) e due modifiche del profilo professionale. Si specifica che da maggio 2023 presta servizio un Funzionario amministrativo, assunto su indicazione e risorse trasferite dall'Agenzia per la Coesione Territoriale, per la realizzazione del PNRR.

La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata per il triennio 2020-2022 con delibera G.C. n. 88 del 07/11/2019, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 46 del 17/07/2020. Sul

programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha regolarmente formulato i propri pareri, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01.

La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata per il triennio 2021-2023 con delibera G.C. n. 92 del 21/12/2020. Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha regolarmente formulato il proprio parere, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01.

La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata per il triennio 2022/2024 con deliberazione di G.C. n. 87 del 15/10/2021 modificata dalla deliberazione n. 44 del 23/06/2022 è stata adottata la programmazione del fabbisogno del personale per l'anno 2022 e per il triennio 2022-2024. Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha regolarmente formulato i propri pareri, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01.

La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata per il triennio 2023/2025 con delibera di G.C. n. 94 del 01/12/2022 il cui contenuto ha successivamente implementato il PIAO dell'Ente approvato con deliberazione di G.C. n. 40 del 18/05/2023 . Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha regolarmente formulato i propri pareri, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01.

Si specifica che tutte le assunzioni riferite al periodo in parola sono state operate sostanzialmente in funzione delle cessazioni di personale che si sono via via verificate nel tempo.

**Si riporta di seguito lo schema riepilogativo sullo stato di avanzamento delle assunzioni relative alla programmazione degli anni precedenti:**

**anno 2020**

**si specifica che € 23.000 derivanti dalle capacità assunzionali degli anni precedenti sono state destinate ad incrementare stabilmente la spesa delle indennità delle posizioni organizzative**

N	Categoria/profilo	Modalità assunzione	Posti coperti	Posti da coprire	note
3	Istruttore direttivo amm.vo di cat. D	mobilità	3	0	
2	Istruttore direttivo amm.vo di cat. D	Progressione verticale interna	2	0	
1	Istruttore direttivo tecnico (ingegnere) D	Utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente	1	0	
1	Istruttore direttivo informatico D	Utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente	1	0	
2	Istruttore direttivo di vigilanza D	Utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente	2	0	
2	Istruttore amministrativo C	Utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente	2	0	
3	Istruttore amministrativo C	Progressione verticale interna	2	0	<b>Non si è proceduto e non si procederà a copertura dell'ulteriore posizione</b>
2	Assistente sociale D	Mobilità	2	0	
2	Istruttore contabile C	Mobilità	2	0	
5	Istruttore vigile C	Mobilità	5	0	
1	Istruttore tecnico Geometra	Mobilità	1	0	
1	Istruttore tecnico Geometra	Utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente	1	0	
1	Istruttore informatico C	Utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente	0	0	
1	Operatore A	Mobilità	1	0	
27			26	0	

**anno 2021**

N	Categoria/profilo	Modalità assunzione	Posti coperti	Posti da coprire	note
1	Istruttore direttivo amm.vo di cat. D	Mobilità	1	0	
1	Istruttore direttivo di vigilanza D	Mobilità	1	0	
2	Istruttore amministrativo C	Mobilità	2	0	
3	Istruttore amministrativo C	Utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente	3	0	
2	Istruttore vigile C	Utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente	2	0	
3	Esecutore Amm.vo B di cui uno riservato l.68/99	Mobilità	3	0	
12			12	0	

**anno 2022**

N	Categoria/profilo	Modalità assunzione	Posti coperti	Posti da coprire	note
2	Istruttore direttivo amm.vo di cat. D	Utilizzo graduatorie altro Ente preceduta da mobilità	2	0	Posti coperti con utilizzo graduatorie altro Ente
1	Istruttore direttivo amm.vo di cat. D	Modifica del profilo professionale	1	0	Selezione svolta - data nuovo inquadramento 01/01/2023
1	Istruttore direttivo tecnico Ingegnere D	Utilizzo graduatorie altro Ente preceduta da mobilità	0	1	Posto attualmente ricoperto per assegnazione provvisoria ex art. 42 bis l.151/2001
1	Istruttore direttivo tecnico ambientale D	Progressione verticale	1	0	Procedura completata ma il dipendente è cessato in quanto vincitore di altro concorso
1	Istruttore amministrativo C	Modifica del profilo professionale	1	0	Selezione svolta data nuovo inquadramento 01/03/2024
2	Istruttore amministrativo C	Utilizzo graduatorie altro Ente preceduta da mobilità	2	0	
1	Istruttore tecnico geometra C	Utilizzo graduatorie altro Ente preceduta da mobilità	1	0	
1	Istruttore contabile C	Utilizzo graduatorie altro Ente preceduta da mobilità	1	0	
1	Esecutore Amm.vo B	Utilizzo graduatorie altro Ente preceduta da mobilità	1	0	
1	Esecutore termo idraulico	Utilizzo graduatorie altro Ente preceduta da mobilità	0	1	Procedure ad oggi attivate non a buon fine
1	Esecutore Eletttricista	Utilizzo graduatorie altro Ente preceduta da mobilità	0	1	Procedure ad oggi attivate non a buon fine
13			10	3	

**Anno 2023**

N	Categoria/profilo	Modalità assunzione	Posti coperti	Posti da coprire	note
2	Istruttore agente di polizia locale	Utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente	2	0	

**4. Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale**

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:

1. non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 Lg. 30/12/2018 nr. 145);
2. non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

3. non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumero (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.);
4. non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
5. non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
6. non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3 bis D.L. 29/11/2008 nr. 185);
7. non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904 Lg. 145/2018);

#### In questo senso

- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al **punto 1)** conformemente alle disposizioni abrogative introdotte dalla legge di bilancio 2019, così come specificato nella circolare del 14/02/2019 del MEF nr. 3, a decorrere dall'esercizio 2019, cessano di avere applicazione, per le regioni a statuto speciale, le province autonome e gli enti locali, le sanzioni conseguenti al mancato rispetto del saldo non negativo dell'anno 2018 e dell'equilibrio di bilancio a decorrere dall'anno 2019; Il Comune, come verificabile dagli atti (allegato 10 del Rendiconto della gestione), ha comunque conseguito un risultato di competenza non negativo, per l'esercizio finanziario 2022.

- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al **punto 2)**, si evidenzia che l'Ente ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011 – 2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) per come si evince dal seguente prospetto:

Annualità	2011	2012	2013	Media 2011/2013	2022	2023
spesa inclusa	€ 6.596.532,00	€ 6.368.458,00	€ 6.025.689,27		€ 5.162.182,01	€ 5.413.035,82
Spesa escluse	€ 1.280.583,00	€ 1.224.455,26	€ 1.080.832,57		€ 1.173.786,06	€ 1.203.733,46
Limite	<b>€ 5.315.949,00</b>	<b>€ 5.144.002,74</b>	<b>€ 4.944.856,70</b>	<b>€ 5.134.936,14</b>	<b>€ 3.988.395,95</b>	<b>€ 4.209.302,36</b>

Il rispetto di tale limite è previsto anche per il triennio 2024/2026.

- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al **punto 3)** non sussistono situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 per come si evince dalla **deliberazione G.C. deliberazione G.C. n. 04 del 12/01/2024** adottata a fronte delle verifiche della condizione organizzativa esistente svolte dai responsabili dei servizi/uffici dell'Ente;

- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al **punto 4) e 5)** è stato approvato, con il PIAO 2023/2025 (deliberazione di G.C. n. 40 del 18/05/2023 modificata con deliberazione di G.C. 93 del 14/12/2023 nella parte relativa alla performance) e comprende:

- la sezione relativa al piano triennale delle azioni positive del Comune di Gravina di Catania per gli anni 2023-2025;
- la sezione relativa al Piano della *performance* 2023-2025 e gli obiettivi per l'anno 2023;

- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al **punto 6)** il comune ha, entro i termini previsti, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 7):
- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il bilancio preventivo 2024/2026 con la deliberazione di C.C. n. 16 in data 03/04/2024 ed è stato trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
  - che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il conto consuntivo 2022 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 29/05/2023 e ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione entro i termini previsti;
  - che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il bilancio consolidato 2022 con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 75 del 30/10/2023 e quindi trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro i termini previsti, i termini per l'approvazione del consolidato 2023 non sono scaduti;

Inoltre

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 09/04/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026;
- che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- sono state rispettate le normative vigenti in materia di concorsi interni riservati per progressione verticale effettuate in passato;

## 5. Il calcolo della capacità assunzionale 2024 – 2026

### 5.1 Il quadro normativo di riferimento

Gli Enti Locali per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente condizionata dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Il risultato che ne è conseguito, su sistema – paese, è stata una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale. Gli effetti di tali scelte, ancorché dettati da necessità, hanno avuto un impatto non secondario nella capacità della P.A. di rispondere adeguatamente alle necessità del sistema paese.

Ai fini di consentire agli Enti Locali di disporre di strumenti che possano assicurare il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti, è stata avviata negli ultimi anni la revisione delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale, da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del “progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”. In tale contesto è intervenuto il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli assunzionali fondati sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come di seguito meglio specificato:

□ L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che “*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 di 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..”.*

□ Il Decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, 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, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

□ In data 8 giugno 2020 è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale che ha fornito puntuali indicazioni applicative relative al citato Decreto attuativo.

## 5.2 Calcolo incidenza rispetto al valore soglia

Il Comune di Gravina di Catania conta al 31/12/2022 n. 25.164 abitanti e si colloca nella fascia demografica tra 10.000 e 59.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari al 27,00% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti. Il rapporto tra spese di personale del 2022 (ultimo rendiconto approvato) ed entrate correnti degli anni 2020/2021/2022 (ultimi tre rendiconti approvati) al netto del FCDE è inferiore al valore soglia come di seguito rappresentato:

Anno	entrate correnti	Media 2020/2022	FCDE	media entrate correnti meno fcde
2022	€ 21.312.459,02			
2021	€ 25.206.973,58			
2020	€ 20.353.042,78			
totale	€ 66.872.475,38	€ 22.290.825,13	€ 1.887.104,02	€ 20.403.721,11
		<b>Spesa personale netto irap 2022</b>		€ 4.854.479,69
		Valore percentuale del rapporto		<b>23,79%</b>

Si evidenzia fin d'ora che dai dati del preconsuntivo il parametro sarà rispettato anche nel triennio 2021/2023

## 5.3 Potenziale capacità assunzionale

In base al secondo comma dell'art. 4 del D.M. del 17/03/2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. Ai sensi dell'art. 5 del D.M. su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono

incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale nella misura massima del 19% nel 2022, del 21% nel 2023, del 22% nel 2024, a condizione che con questi aumenti non si superi il parametro di virtuosità

Nonostante le maggiori capacità assunzionali introdotte dalla recente normativa, lo stato di emergenza generato dalla pandemia prima e dalla Guerra Russo/Ucraina dopo hanno di fatto costretto le Amministrazioni locali a porsi nei confronti della programmazione del fabbisogno del personale con una nuova prospettiva. Se da un lato i Comuni hanno potuto reagire alla prima fase emergenziale con strumenti e soluzioni innovative, con le risorse umane e finanziarie a disposizione nonché grazie a temporanee misure di sostegno introdotte per coprire i minori gettiti di entrata, ora gli enti locali, e tra questi il Comune di Gravina di Catania, scontano le crescenti tensioni sulle entrate correnti, che di fatto possono comprimere significativamente se non vanificare del tutto le nuove potenzialità assunzionali.

Il contesto economico/finanziario che rende difficile presumere, con adeguati margini di sicurezza, il valore delle "entrate" dell'Ente induce scelte prudenziali in materia di assunzioni. In questo senso per evitare il rischio di superamento del parametro di virtuosità conseguito, si procederà per il triennio 2024/2026 a completare i piani assunzionali precedenti, meglio descritti al punto 3, e a mantenere sostanzialmente inalterato il numero complessivo di dipendenti, e delle relative professionalità, in forza al comune prevedendo la copertura, nelle categorie e profili di cui l'Ente ha bisogno, delle cessazioni di personale di cui si ha oggi contezza e di quelle che avverranno, con certezza, tra il 2024 e il 2026.

#### 5.4 Cessazioni di personale

Ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane diviene necessario considerare, oltre l'esigenza di nuove professionalità richieste dall'evoluzione dei fini istituzionali e dalle scelte di riposizionamento strategico del Comune di Gravina di Catania, anche quelle che si potrebbero perdere nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo. Conoscere in anticipo, con il maggior grado di precisione possibile, quali cessazioni potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente fase di pianificazione diviene importante per garantire continuità d'azione. Non potendo prevedere le sostituzioni necessitate da dimissioni volontarie che, per ovvie ragioni di carattere individuale dei singoli lavoratori, sfuggono ad ogni analisi predittiva, lo sforzo di questa fase pianificatoria, è almeno quello di individuare le cessazioni dovute al raggiungimento, da parte dei lavoratori, dei requisiti per l'accesso al regime pensionistico a "normativa vigente".

La tabella che segue costituisce il risultato dell'analisi condotta considerando i dati certi a normativa vigente delle prossime cessazioni.

N.	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	RETRIBUZIONE ANNUA NETTO ACCESSORIO CONTRIBUTI E INDENNITA' COMPARTO (CCNL 2022)
	<b>2024</b>	
1	Funzionario polizia locale	€ 25.146,68
1	Funzionario amministrativo	€ 25.146,68
1	Istruttore Tecnico Geometra	€ 22.039,41
3	Istruttore amministrativo contabile	€ 66.118,23
4	operatore esperto amministrativo	€ 82.482,40
1	Funzionario informatico	€ 25.146,68
11	TOTALE	€ 246.080,08
	<b>2025</b>	
1	Funzionari amministrativo (da d3)	€ 28.779,40
1	operatore esperto amministrativo	€ 20.620,60
1	operatore manutentore	€ 19.806,93
3	TOTALE	€ 69.206,93

	2026	
2	Funzionario polizia locale	€ 50.293,36
1	Istruttore agente polizia locale	€ 22.039,41
3	operatore esperto (2 amministrativo – 1 autista)	€ 65.236,86
1	operatore generico	€ 19.806,93
7	TOTALE	€ 157.376,56

## 6. La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024 – 2026

La programmazione del fabbisogno di personale, ferma l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumero di cui alla **deliberazione G.C. n. 04 del 19/01/2023**, è stata predisposta previa rilevazione del fabbisogno presso i diversi Servizi/Uffici nei quali è strutturato; detti Servizi Uffici hanno indicato il contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio del personale) la stessa procedura è già stata attivata con nota protocollo al fine di predisporre nuova deliberazione di Giunta Comunale.

Nei limiti delle disponibilità finanziarie innanzi indicate, ed in coerenza con le linee programmatiche, gli obiettivi strategici ed operativi formalizzati nel DUP di orientare il piano occupazionale per il triennio 2024/2026 secondo le direttrici di seguito indicate:

- Completare le procedure assunzionali già previste e giustificate nei piani triennali del personale già assunti in passato confermandone le motivazioni che ne avevano determinato l'approvazione;
- Garantire il mantenimento degli standard di sicurezza e controllo del territorio con l'assunzione nel 2024 di un Funzionario e 4 agenti di Polizia Locale;
- Gestire e per quanto possibile prevenire il “disagio sociale” e la “povertà” con l'assunzione due Funzionari con profilo “Assistente Sociale” di cui uno finanziati in quota parte con le risorse provenienti dal fondo comunale di solidarietà (per € 20.000,00) e l'altro, a fronte della deliberazione del “Comitato dei Sindaci dei 13 Comuni del Distretto Socio Sanitario 1°, per l'implementazione del “Piano Povertà” utilizzando le risorse economiche del Fondo Povertà che verranno trasferite al Comune di Gravina di Catania per 36 mesi per un Funzionario “Assistente sociale” per 36 ore settimanali; appare di rilievo il fatto che il trasferimento delle risorse del fondo povertà sarà con molta probabilità reiterato nel futuro e che entro il 2029 e il 2032 saranno in pensione gli assistenti sociali in servizio oggi nel nostro Ente;
- Modificare il profilo di una dipendente dell'Ente già inquadrata nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni con il profilo professionale di Assistente Sociale perché svolge compiti di natura sostanzialmente “amministrativi” come responsabile dell'Ufficio Piano L. 328/2000 del Distretto Socio Sanitario 19, che vede il Comune di Gravina di Catania quale capofila; la dipendente 01/11/2020 ha nel tempo maturato una esperienza importante in materia amministrativa e in particolare nella gestione di rilevanti risorse finanziarie impegnate e spese con l'utilizzo delle previsioni del Codice dei contratti di cui al D.L n.36/2023; in questo senso si intende continuare ad utilizzare detta professionalità prevedendo, con l'accordo della dipendente medesima, la trasformazione del profilo professionale da “Assistente Sociale” a “Funzionario Amministrativo anche al fine di eliminare l'unità di personale, in altro occupata, dal rapporto abitanti/assistenti sociali ed implementare le prestazioni atte all'effettiva garanzia dei livelli essenziali di assistenza con l'assunzione di cui al precedente punto.
- Sostenere le politiche e gli interventi dell'Amministrazione con l'assunzione di un adeguato numero di dipendenti con profilo amministrativo e tecnico di cui si sconta maggiore necessità provvedendo a coprire quanto prima il posto che resterà vacante di Funzionario Informatico (dal 25/05/2024) per consentire all'Ente di fare fronte in maniera adeguata alle sfide che i processi di

innovazione digitale porranno in maniera pressante al nostro Ente e alla P.A. tutta nel prossimo futuro;

- Prevedere la possibilità, che il Sindaco eletto disponga nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010 e ss.mm. e ii, l'assunzione di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000 ove dovesse per qualunque ragione cessare il personale assunto a tale titolo nel mese di luglio del 2023 dopo le elezioni amministrative tenute nel mese di maggio;
- Garantire il completamento delle diverse iniziative che presuppongono l'utilizzo dei fondi del PNRR e comunque di risorse delle politiche per la coesione prevedendo la partecipazione all'avviso di cui all'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (D.L. Sud) per due funzionari tecnici.

### 6.1 Conferma delle scelte assunzionali degli anni precedenti

Si confermano le scelte assunzionali e le motivazioni che le hanno giustificato e che sono riportate negli atti di programmazione degli anni precedenti (riassunti al precedente punto 3), che dovranno quindi essere completate:

dovrà essere portata a compimento l'assunzione già prevista nella programmazione **per l'anno 2022** di

N	Categoria/profilo	Modalità assunzione	Costo unitario per 13 mensilità al netto e contributi comparto (CCNL 2022)	Spesa annua totale
1	Funzionario tecnico Ingegnere	Utilizzo graduatorie altro Ente preceduta da mobilità; Posto attualmente coperto per assegnazione provvisoria ex art. 42 bis l.151/2001;	25146,68	25146,68
1	Operatore esperto termoidraulico	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	19806.93	19806.93
1	Operatore esperto elettricista	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	19806.93	19806.93
			Totale	64760.54

### 6.2 Acquisizioni di personale a tempo indeterminato e pieno previste per l'anno 2024 con oneri a carico dell'Ente

N	Categoria/profilo	Modalità assunzione	Costo unitario per 13 mensilità al netto e contributi comparto (CCNL 2022)	Spesa annua totale
2	Funzionario amm.vo	Una unità a mezzo il cambio del profilo professionale di un dipendente prevedendo per l'altro posto, nel rispetto delle previsioni di legge, la possibile stabilizzazione del personale assunto per le esigenze del PNRR	25146,68	50293,36
1	Funzionario contabile	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	25146,68	25146,68
1	Funzionario di polizia locale	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	25146,68	25146,68

2	Funzionario Ass. Sociale (*)	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	25146,68	50293,36
2	Istruttore tecnico geometra	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	22039,41	44078,82
4	Istruttori agenti di polizia locale	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	22039,41	88157,64
2	Operatore amministrativo (potrà essere richiesta lo svolgimento di mansioni di "Centralinista", "Messo Notificatore", "Addetto agli archivi.	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	21745,62	41241,20
12			Totale	324.357,24
<p>(*) la spesa sarà finanziata per € 20.000,00 dal fondo solidarietà comunale per uno degli assistenti sociali assunti mentre per l'altro saranno trasferite dal fondo povertà di cui al d. lgs 147/2017 e ss.mm. le risorse necessarie alla liquidazione di quanto dovuto per 36 mesi in funzione di 36 ore settimanali (annuo €41022.69 compreso contributi e ind. comparto più 15 % spese gestione forfettarie)</p>				

### 6.3 Acquisizioni di personale a tempo indeterminato e pieno previste per l'anno 2024 con oneri etero finanziati

N	Categoria/profilo	Modalità assunzione	Costo unitario per 13 mensilità al netto contributi e comparto (CCNL 2022)	Spesa annua totale
2	Funzionario tecnico	Assunzioni realizzate attraverso la piattaforma dal Dipartimento per le Politiche di Coesione e finanziate con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione e ulteriori con risorse nazionali assunzioni.	25146,68	50.293,36

### 6.4 Acquisizioni di personale a tempo indeterminato e pieno previste per l'anno 2025

N	Categoria/profilo	Modalità assunzione	Costo unitario per 13 mensilità al netto contributi e comparto (CCNL 2022)	Spesa annua totale
1	Funzionario di polizia locale	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	25146,68	25146,68
1	Istruttore amministrativo/contabile	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	22039,41	44078,82
			totale	69225,5

## 6.5 Acquisizioni di personale a tempo indeterminato e pieno previste per l'anno 2026

N	Categoria/pr ofilo	Modalità assunzione	Costo unitario per 13 mensilità al netto dei contributi (CCNL 2022)	Spesa annua totale
1	Funzionario di polizia locale	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	25146,68	25146,68
2	Istruttori agenti di polizia locale	A mezzo l'utilizzo graduatorie di concorso di altro Ente preceduta da mobilità	22039,41	44078,82
			totale	69225,5

## 6.6 Modalità di reclutamento

Dal punto di vista metodologico si confermano le scelte già operate dall'amministrazione nei precedenti atti di programmazione delle assunzioni. In sintesi l'attuazione del piano triennale 2024/2026 così come il completamento (in corso) delle scelte assunzionali degli anni passati avverrà mediante: lo scorrimento di graduatorie di altri Enti vigenti secondo le modalità dell'apposito regolamento comunale che ne definisce la procedura di possibile utilizzo previa la verifica della non esistenza di personale in disponibilità e previo espletamento delle mobilità tra Enti prevista dagli artt. 34 e 30 del D. Lgs. 165/2001. Restano naturalmente ferme le procedure speciali di reclutamento mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento o per concorso; le assunzioni di personale in ottemperanza agli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999 ove si dovessero determinare "scoperture" nelle riserve; eventuali ricostituzioni dei rapporti di lavoro e riconversione a tempo piano dei rapporti di lavoro a tempo parziale in conformità alla normativa vigente; la possibilità di utilizzare procedure dettate da norma speciali per la eventuale stabilizzazione del personale assunto per le esigenze di realizzazione del PNRR; assunzioni realizzate attraverso la piattaforma dal Dipartimento per le Politiche di Coesione e finanziate con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione e con ulteriori risorse nazionali assunzioni in attuazione dell'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (D.L. Sud). Per una unità di personale (Funzionario amministrativo) è prevista la copertura del posto tramite la modificazione del profilo professionale e quindi senza oneri per l'Ente.

## 6.7 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026

Premesso che a termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...", al momento non si prevede di procedere all'assunzione di personale a tempo determinato. Tuttavia come ricordato al punto 2.2 prestano oggi servizio "fino alla fine del mandato" dell'attuale Sindaco due unità di personale assunte, in part time rispettivamente a 12 e 24 ore, ai sensi dell'art. 90 del TUEL per le "esigenze degli uffici degli organi politici" in questo senso si ritiene che prima della scadenza naturale del mandato del Sindaco si possa determinare la cessazione di dette figure e quindi l'opportunità che il Sindaco disponga l'assunzione di collaboratori ai sensi della su citata normativa al posto dei cessati.

Pertanto si prevede fin d'ora la possibile assunzione di unità di personale ai sensi dell'art. 90 del TUEL per le "esigenze degli uffici degli organi politici".

Tali assunzioni potranno essere operate nel rispetto del limite previsto dall'art.9, comma 28 del DL78/2010.

In questo senso l'Ente avendo rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come peraltro attestato al successivo punto 7.2, potrà sostenere per tale tipologia di assunzione una spesa complessiva non superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 come da prospetto che segue

	Limite dalla spesa (pari a quella sostenuta nel 2009).	Spesa sostenuta nel 2023.
Contratti a tempo determinato ex art. 90 TEUL	€ 37.031,29	€ 29.136,56
Quota a carico Ente lavoratori socialmente utili,	€ 714,30	€ 0,00
	€ 37.745,59	€ 29.136,56
Personale tempo determinato PNRR – Fuori dal limite della spesa		€ 24.414,03

## **6.8 Assunzioni di personale a tempo determinato per la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**

Nell'Ente è stata assunto in servizio il 01/05/2023, con contratto a tempo determinato , una unità di personale inquadrata come Funzionario amministrativo , con provenienza da altro comune, su indicazione dell'Agenzia per la Coesione Territoriale” che ha provveduto, a fronte della realizzazione di una procedura di concorso a selezionare e avviare all'assunzione personale “non dirigenziale” in possesso delle professionalità correlate agli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, così come previsto dal comma 179 e ss. dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2020, n.178. Si prevede la possibilità, nel corso del 2024, di attivare le procedure di stabilizzazione, ove effettivamente applicabili, per come indicato dall'art. 4 del D.L. 13/2023, convertito nella Legge n. 41/2023, che ha previsto tale possibilità sia per i c.d. “500 tecnici del PNRR” (art. 50, co. 17), assunti a livello centrale, sia per il personale assegnato agli enti locali (art. 50, co. 17/bis) a seguito dei concorsi banditi dall'Agenzia per la Coesione Territoriale in attuazione di quanto disposto dall'articolo 1, comma 179 della legge 30 dicembre 2020 n. 1.

## **6.9 Comandi temporanei**

Nel rispetto delle previsioni del comma quinquies dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 , i comandi o distacchi, saranno consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. La disposizione non si applicherà ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte.

In questo senso nel rispetto della su citata norma si giustificata l'attuale provvisoria copertura di un posto di Istruttore direttivo tecnico (ingegnere) per assegnazione provvisoria per come previsto dall'art. 42 bis della legge n.151/2001.

## **7. Programmazione della spesa di personale per il triennio 2024-2026**

### **Verifica del valore soglia**

Le spese relative alle assunzioni previste nel presente Piano Occupazionale 2024-2026 troveranno copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2024-2026, che risulteranno ampiamente inferiori al limite di spesa come di seguito rappresentato. Si rappresenta tuttavia che i dati qui riportati sono quelli desunti dall'ultimo bilancio di previsione approvato (2024/2026)

	2024	2025	2026
10.000 -59.999 abitanti			
incremento possibile spesa personale art. 4 del D.M. del 17/03/2020	22,00%	22,00%	22,00%
SPESA 2018 (NETTO IRPEF)	€ 5.278.241,84		
INCREMENTO SPESA PERSONALE	€ 1.161.213,20	€ 1.161.213,20	€ 1.161.213,20
LIMITE TEORICO MASSIMO DELLA SPESA PERSONALE	€ 6.439.455,04	€ 6.439.455,04	€ 6.439.455,04
STANZIAMENTO PREVISIONE (NETTO IRAP) (*)	5.420.325,70	5.783.279,34	5.773.001,89
MARGINE LIBERO	€ 1.019.129,34	€ 656.175,70	€ 666.453,15
MEDIA ENTRATE CORRENTI NETTO FCDE TRIENNIO PRECEDENTE ALL'ANNO 2024/25/26	€ 21.350.929,83	€ 23.164.457,75	€ 23.945.732,95
INCIDENZA PRESUNTA NELL'ANNO DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE CORRENTI	25,39%	24,97%	24,11%

(\*) Si ricorda che le spese di personale finanziate da fonti esterne (fondi coesione e quant'altro) non incidono ai fini della verifica del valore soglia.

Prospetto riepilogativo del rapporto tra entrate correnti al netto del FCDE e spesa del personale per il prossimo triennio rispetto al dato consolidato per l'anno 2022 anche in questo caso per i dati ignoti relativi all'anno 2026 è proceduto al ribaltamento delle poste del 2025:

Anno	entrate correnti	Media 2019/2021	FCDE	media entrate correnti meno fcde
2021	€ 25.206.973,58			
2020	€ 20.353.042,78			
2019	€ 17.398.172,58			
<b>totale</b>	<b>€ 62.958.188,94</b>	<b>€ 20.986.062,98</b>	<b>€ 2.227.233,62</b>	<b>€ 18.758.829,36</b>
	<b>Spesa personale netto irap 2021</b>			<b>€ 4.534.262,16</b>
	<b>Valore consolidato percentuale del rapporto</b>			<b>24,17%</b>

Anno	entrate correnti	Media 2020/2022	FCDE	media entrate correnti meno fcde
2022	€ 21.312.459,02			
2021	€ 25.206.973,58			
2020	€ 20.353.042,78			
<b>totale</b>	<b>€ 66.872.475,38</b>	<b>€ 22.290.825,13</b>	<b>€ 1.887.104,02</b>	<b>€ 20.403.721,11</b>
	<b>Spesa personale netto irap 2022</b>			<b>€ 4.854.479,69</b>
	<b>Valore consolidato percentuale del rapporto</b>			<b>23,79%</b>

Anno	entrate correnti	Media 2021/2023	FCDE	media entrate correnti meno fcde
2023	€ 23.412.016,53			
2022	€ 21.312.459,02			
2021	€ 25.206.973,58			
<b>totale</b>	<b>€ 69.931.449,13</b>	<b>€ 23.310.483,04</b>	<b>€ 1.840.235,62</b>	<b>€ 21.470.247,42</b>
	<b>Spesa personale netto irap 2023</b>			<b>€ 5.089.071,10</b>
	<b>Valore presunto del rapporto</b>			<b>23,70%</b>

Anno	entrate correnti	Media 2022/2024	FCDE	media entrate correnti meno fcde
2024	€ 26.716.386,92			
2023	€ 23.412.016,53			
2022	€ 21.312.459,02			
<b>totale</b>	<b>€ 71.440.862,47</b>	<b>€ 23.813.620,82</b>	<b>€ 2.462.690,99</b>	<b>€ 21.350.929,83</b>
	<b>Spesa personale netto irap 2024</b>			<b>€ 5.420.325,70</b>
	<b>Valore presunto del rapporto</b>			<b>25,39%</b>

Anno	entrate correnti	Media 2023/2025	FCDE	media entrate correnti meno fcde
2025	€ 25.782.823,12			
2024	€ 26.716.386,92			
2023	€ 23.412.016,53			
<b>totale</b>	<b>€ 75.911.226,57</b>	<b>€ 25.303.742,19</b>	<b>€ 2.139.284,44</b>	<b>€ 23.164.457,75</b>
	<b>Spesa personale netto irap 2025</b>			<b>€ 5.783.279,34</b>
	<b>Valore presunto del rapporto</b>			<b>24,97%</b>

Anno	entrate correnti	Media 2024/2026	FCDE	media entrate correnti meno fcde
2026	€ 25.755.842,14			
2025	€ 25.782.823,12			
2024	€ 26.716.386,92			
<b>totale</b>	<b>€ 78.255.052,18</b>	<b>€ 26.085.017,39</b>	<b>€ 2.139.284,44</b>	<b>€ 23.945.732,95</b>
	<b>Spesa personale netto irap 2026</b>			<b>€ 5.773.001,89</b>
	<b>Valore presunto del rapporto</b>			<b>24,11%</b>

## 7.2 Verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006

La spesa del personale per l'anno 2024, così come per il triennio 2024/2026 è impostata in funzione del contenimento nel limite nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013, previsto dalla normativa, come da prospetto che segue specificando che i dati riportati sono quelli desunti dall'ultimo bilancio di previsione approvato (2024/2026).

Spesa calcolata ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	5.849.808,87	5.404.275,70	5.767.229,34	5.756.951,89
Spese macroaggregato 103	69.004,60	7.050,00	7.050,00	7.050,00
Irap macroaggregato 102	374.087,82	325.082,07	347.084,45	346.456,77
Altre spese:	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: (Assicurazioni)	37.325,39	9.000,00	9.000,00	9.000,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>6.330.226,68</b>	<b>5.745.407,77</b>	<b>6.130.363,79</b>	<b>6.119.458,66</b>
(-) Componenti escluse (B)	1.195.290,28	1.102.968,90	1.177.044,80	1.174.947,25
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C</b>	<b>5.134.936,40</b>	<b>4.642.438,87</b>	<b>4.953.318,99</b>	<b>4.944.511,41</b>

**SPESA PERSONALE AI NETTO DELL'IRAP (D.M. 17/03/2020)**

<b>5.956.138,86</b>	<b>5.420.325,70</b>	<b>5.783.279,34</b>	<b>5.773.001,89</b>
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

### 8 Politiche per la contrattazione integrativa del salario accessorio del personale dipendente

I fondi di finanziamento della contrattazione decentrata sono soggetti a limiti stabiliti dalle norme, che in sintesi si riassumono qui di seguito:

- l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, che ha rideterminato i tetti del salario accessorio come segue: “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016;
- l’art 33, c. 2, della Legge 58/2019 di conversione del D.L. 34/2019 (“decreto crescita” che stabilisce che “ (...) 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”. **Si consideri che non ricorrono i presupposti previsti dalla norma richiamata in quanto non è previsto aumento del numero dei dipendenti in servizio rispetto al 31/12/2018;**
- l’art. 23, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 in base al quale: “fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l’attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile;
- l’art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 novellato, che specifica “*La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l’impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l’ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell’articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l’anno di riferimento*”;

- l'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017, in base al quale gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *“nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15... ..”*

## **9 Fondo risorse decentrate del personale di comparto**

### **9.1 La costituzione del fondo per il salario accessorio**

Si ritiene di proseguire nella direzione della valorizzazione delle professionalità e delle competenze del Comune di Gravina di Catania attraverso gli istituti orientati al merito, alla performance ed alla assunzione di responsabilità e applicando i Contratti Integrativi adeguatamente sottoscritti. Sarà prioritariamente condotta la verifica della permanenza delle condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse variabili nei fondi per il salario accessorio riguardo al rispetto dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale e all'applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance” e Titolo III “Merito e Premi” del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., con particolare riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance. Quindi applicando la metodologia in uso nell'Ente e tenuto conto delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia di destinazione, contenimento e riduzione della spesa di personale, con particolare riferimento all'art. 23 c. 2 e 3 del D.Lgs. 75/2017, si procederà all'esatta quantificazione delle risorse da destinare al Fondo di parte stabile e variabile

### **9.2 Le risorse destinate al personale titolare dell'incarico di “Elevata Qualificazione” e al Segretario Generale**

Le modalità di individuazione e quindi di remunerazione del salario accessorio, in termini di indennità di posizione e di risultato, dei responsabili dei servizi/uffici dell'Ente sono definite nell'ambito del “Regolamento di disciplina del sistema di misurazione e valutazione della Performance” approvato con deliberazione della G.C. n. 88 DEL 28/11/2023. Si specifica che nel rispetto delle previsioni normative di cui al comma 2, dell'art. 11-bis, D.L. 14 dicembre 2018 n. 135 convertito con L. 11 febbraio 2019, n. 12, una parte delle risorse assunzionali disponibili nel 2019 (€ 23.000,00) è stato destinato a incrementare il valore economico dell'indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative del Comune di Gravina di Catania che è privo di "dirigenti" del che si è dato atto nelle deliberazioni di G.C. n.88/2019 e n.46/2020 e n.92/2020. Il valore complessivo delle risorse destinabili al personale titolare di “Elevata Qualificazione”. È oggi quantificato, fermo il contenuto delle previsioni del citato regolamento sulla performance, in non più € 215.452,00; in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa di parte economica per il 2023 e a detta somma sono stati aggiunti € 4.000,00 a valere stabilmente sul fondo delle risorse decentrate.

Le modalità di remunerazione del salario accessorio del Segretario Generale sono definite nell'ambito del “Regolamento di disciplina del sistema di misurazione e valutazione della Performance del Segretario Generale” approvato con deliberazione della G.C. n. 10 del 29/01/2021.

## 10 Determinazione della Dotazione Organica – cessazioni e assunzioni previste

AREA E PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA 2015	POSTI COPERTI AI 31/12/2023	CESSAZIONI PREVISTE			da assumere anni precedenti	ASSUNZIONI PREVISTE			D.O. PREVISTA AL 31/12/2026
			2024	2025	2026		2024	2025	2026	
Funzionario amministrativo (*)	20	17	-1	-1	0	0	2	0	0	17
Funzionario area culturale	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Funzionario contabile	7	4	0	0	0	0	1	0	0	5
Funzionario tecnico (**)	9	5	0	0	0	1	2	0	0	8
Funzionario tecnico-informatico	3	4	-1	0	0	0	1	0	0	4
Funzionario tecnico-ambientale	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Funzionario di polizia locale	11	5	-1	0	-2	0	1	1	1	5
Funzionario assistente sociale (***)	6	5	-1	0	0	0	2	0	0	6
Funzionario avvocato	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Funzionario direttore di bibliot.	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Capo ufficio stampa	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Istruttore amministrativo/contabile	25	27	-3	0	0	0	0	2	0	26
Istruttore tecnico informatico	2	1	0	0	0	1(****)	0	0	0	2
Istruttore tecnico ambientale	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Istruttore tecnico (geometra)	8	7	-1	0	0	0	2		0	8
Istruttore insegnante doposcuola	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Istruttore perito agrario	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Istruttore perito elettrotecnico	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Istruttore aiuto bibliotecario	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Istruttore segretario economo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Istruttore agente di polizia locale	30	10	0	0	-1	0	4	0	2	15
Operatore esperto addetto archivio	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operatore esperto tecnico-informatico	5	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Operatore esperto tecnico caposquadra	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operatore esperto amministrativo	40	25	-3	0	-2	0	2	0	0	22
Operatore esperto autista	3	1	0	0	-1	0	0	0	0	0
Operatore esperto centralinista	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Operatore esperto messo notificatore	3	2	0	-1	0	0	0	0	0	1
Operatore esperto Eletttricista	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Operatore esperto mastro muratore o termoidraulico	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Operatore esperto giardiniere specializzato	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operatore generico	4	2	0	0	-1	0	0	0	0	1
Operatore tecnico manutentore	3	2	0	-1	0	0	0	0	0	1
Operatore tecnico addetto a parchi e giardini	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>203</b>	<b>122</b>	<b>-11</b>	<b>-3</b>	<b>-7</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>128</b>
Istruttore amministrativo a tempo determinato Art 90 TEUL	1	2 a (1 a 24 ore e 1 a 12 ore settimanali)								2

(\*) uno dei due posti di funzionario amministrativo da coprire per modifica del profilo professionale; (\*\*) un funzionario tecnico ingegnere occupa un posto in comando; i due funzionari tecnici da assumere nel 2024 a valere sulle risorse eterofinanziate; (\*\*\*) i due funzionari assistente sociale da assumere nel 2024 a valere sulle risorse parzialmente eterofinanziate

(\*\*\*\*) posto coperto 1 marzo 2024

# 11 Dotazione Organica–Costi presunti CCNL 2022 13 mensilità al netto dei contributi e ind. comparto

AREA E PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA 2015	POSTI COPERTI Al 31/12/2023	PRESUNZIONE POSTI COPERTI AL 31/12/2026	COSTO TEORICO DOTAZIONE POSTI COPERTI AL 31/12/2023	COSTO TEORICO DOTAZIONE PIANO FABB. 2024/2026
Funzionario amministrativo	20	17	17	€ 449.572,24	€ 499.865,60
Funzionario area culturale	1	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Funzionario contabile	7	4	5	€ 125.733,40	€ 125.733,40
Funzionario tecnico (*)	9	5	8	€ 125.733,40	€ 201.173,44
Funzionario tecnico-informatico	3	4	4	€ 100.586,72	€ 100.586,72
Funzionario tecnico-ambientale	1	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Funzionario di polizia locale	11	5	5	€ 125.733,40	€ 125.733,40
Funzionario assistente sociale	6	5	6	€ 125.733,40	€ 150.880,08
Funzionario avvocato	1	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Funzionario direttore di bibliot.	1	1	1	€ 25.146,68	€ 25.146,68
Capo ufficio stampa	1	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Istruttore amministrativo/contabile	25	27	26	€ 595.064,05	€ 573.024,64
Istruttore tecnico informatico	2	1	2	€ 22.039,41	€ 44.078,82
Istruttore tecnico ambientale	1	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Istruttore tecnico (geometra)	8	7	8	€ 154.275,86	€ 176.315,27
Istruttore insegnante doposcuola	3	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Istruttore perito agrario	1	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Istruttore perito elettrotecnico	1	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Istruttore aiuto bibliotecario	1	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Istruttore segretario economo	1	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Istruttore agente di polizia locale	30	10	15	€ 220.394,09	€ 330.591,14
Operatore esperto addetto archivio	1	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Operatore esperto tecnico-informatico	5	1	1	€ 21.745,62	€ 21.745,62
Operatore esperto tecnico caposquadra	1	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Operatore esperto amministrativo	40	25	22	€ 543.640,50	€ 453.653,20
Operatore esperto autista	3	1	0	€ 21.745,62	€ 0,00
Operatore esperto centralinista	2	2	2	€ 43.491,24	€ 41.241,20
Operatore esperto messo notificatore	3	2	1	€ 43.491,24	€ 20.620,60
Operatore esperto operaio special. Eletttricista	2	0	1	€ 0,00	€ 20.620,60
Operatore esperto operaio special.mastro muratoreo termoidraulico	2	0	1	€ 0,00	€ 20.620,60
Operatore esperto giardiniere specializzato	2	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Operatore generico	4	2	1	€ 39.613,86	€ 19.806,93
Operatore tecnico manutentore	3	2	1	€ 39.613,86	€ 19.806,93
Operatore tecnico addetto a parchi e giardini	1	1	1	€ 19.806,93	€ 19.806,93
<b>TOTALE</b>	<b>203</b>	<b>122</b>	<b>128</b>	<b>€ 2.843.161,52</b>	<b>€ 2.991.051,80</b>
Istruttore amministrativo a tempo determinato Art 90 TEUL	1	2 (1 a 24 ore e 1 a 12 ore settimanali)	2 (1 a 24 ore e 1 a 12 ore settimanali)	€ 22.039,41	€ 22.039,41