



COMUNE DI CANICATTI'

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

PIAO

(PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE)

2025-2027

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione. In tale ottica, il D.L. n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata *“la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale dei titoli di studio del personale correlate all'ambito d'impiego e alla progressioni di carriera del personale”* e alla lettera c) *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”*.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dirigenti	Ente privo di figure dirigenziali in servizio, ad eccezione del Segretario Generale
Area dei funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	<p>Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente nei processi amministrativi- contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e di strutture organizzative.</p> <p>Appartengono, altresì a quest'area i lavoratori che svolgono attività, negli ambiti educativi, dell'insegnamento, della formazione, dell'assistenza della cura diretta all'utenza.</p> <p>Specifiche professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> conoscenze altamente specialistiche; competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;

	<p>capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;</p> <p>responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.</p>
<p>Area degli Istruttori (ex cat. C)</p>	<p>Appartengono a questo profilo professionale i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi, nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito delle direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.</p> <p>Specifiche professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> conoscenze teoriche esaurienti; capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro; responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.
<p>Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)</p>	<p>Appartengono a quest'area i lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.</p> <p>Specifiche professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico-manutentivo o attività di natura amministrativa di supporto; Capacità di gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale; Responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.
<p>Area degli Operatori (ex cat. A)</p>	<p>Appartengono a questo profilo professionale i lavoratori che svolgono attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione di servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.</p> <p>Specifiche professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici; Capacità pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni; Responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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

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

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

In relazione, l'Amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

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

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

- VIGENTE REGIME ASSUNZIONALE

Le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del **D.L. n. 34/2019** e in particolare del **Decreto attuativo del 17 marzo 2020**, secondo un principio generale di superamento del concetto di *turnover* e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

In particolare, in forza dell'**art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34**, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, è richiesto il rispetto di una equilibrata **correlazione tra la complessiva spesa per il personale**, a qualunque titolo utilizzato (determinata dall'importo degli impegni di competenza, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione), e **la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati** (quale ammontare degli accertamenti, **al netto dell'accantonamento a fondo crediti di dubbia esigibilità** di parte corrente stanziato nel bilancio di previsione nell'ultima annualità considerata), 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.

Gli aspetti della disciplina di dettaglio di tale rapporto, espresso in termini di osservanza di un *valore-soglia percentuale*, distinto per fascia demografica di appartenenza dell'ente, hanno trovato ingresso, a decorrere dal 20 aprile 2020, con il **decreto** del Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno **del 17 marzo 2020 (cd. «decreto attuativo»)**, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*.

Dopo avere indicato gli ambiti soggettivi e i profili temporali della nuova disciplina (art. 1), delineato con precisione gli elementi da considerare per la determinazione del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti (art. 2) e ripartito i comuni per fascia demografica (art. 3), **il decreto attuativo individua due distinti valori-soglia**, in corrispondenza dei quali **sono ipotizzate le tre distinte fattispecie** (artt. 4, 5 e 6) di seguito descritte:

a) comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (artt. 4 e 5), inquadrabili al di sotto del valore-soglia indicato nella Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, per fascia demografica (**c.d. “virtuosi”**), ai quali è **riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva** per assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore al predetto valore-soglia (fino al 31 dicembre 2024, tale potenzialità espansiva della spesa è comunque astretta entro un ritmo graduale di incremento massimo annuale, secondo i valori riportati nella Tabella 2 dall'art. 5, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento);

b) comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (art. 6, comma 1), **collocati al di sopra del valore-soglia** individuato dalla Tabella 3 del decreto attuativo (**c.d. “non virtuosi”**), ai quali è fatto **obbligo di attuare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, fino al conseguimento del predetto valore-soglia nell'anno 2025** (art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019 e art. 6, comma 2, del decreto attuativo); in caso di mancato raggiungimento della soglia-obiettivo entro il 2025, è individuato un meccanismo di salvaguardia consistente nella riduzione del turnover al 30 per cento (art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019 e art. 6, comma 2, del decreto attuativo);

c) comuni con moderata incidenza della spesa di personale (art. 6, comma 3), in quanto il rapporto fra la medesima e le entrate correnti è compreso fra i valori-soglia individuati dalle citate Tabella 1 e Tabella 3 del decreto attuativo (**c.d.**

“moderati” e/o intermedi), i quali non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente, registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato.

Nella **Circolare** sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione **in data 13 maggio 2020** e pubblicata in G.U Serie Generale n. 226 del 11 settembre 2020, **vengono esplicitati** in particolare **gli elementi di calcolo** che contribuiscono alla determinazione **del rapporto spesa/entrate**, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III).

Sulla base dei conteggi predisposti dal Responsabile della E.Q. 3 - Servizi finanziari rispetto all’applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale **dell’ultimo rendiconto approvato (2020)** in rapporto alle entrate correnti medie dell’ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), **il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 21,90%**, come da apposita attestazione della Responsabile E.Q. n. 3 (*prot. com. n. 12593 del 25.03.2025*), ove si attesta il Comune di Canicattì si colloca tra i Comuni cd. “virtuosi”.

LEGGE DI BILANCIO 2025 (legge 2027 del 2024):

Abrogazione riduzione del 25% del *turn over* (Art.1, commi 822-845)

La norma abroga la disposizione che prevedeva per l’anno 2025 una riduzione del 25% del *turn over* per gli enti territoriali con più di venti dipendenti in servizio. L’abrogazione rende dunque possibile assicurare continuità ai servizi erogati dai Comuni e dalle Città Metropolitane, tenuto conto della forte riduzione di personale indotta dai vincoli assunzionali già vigenti da oltre un decennio, e il **mantenimento del sistema di calcolo della capacità assunzionale correlata alla sostenibilità finanziaria adottato a partire dal 2020**.

Il sistema di calcolo attualmente vigente garantisce che solo gli enti con una minore rigidità strutturale di bilancio possano reintegrare gli organici, mentre i Comuni che presentano una forte incidenza della spesa di personale sono già tenuti ad attuare un *turn over* ridotto al 30% del personale cessato per riportare sotto controllo la spesa di personale.

A decorrere dall’anno 2025 l’applicazione del **DM 17 marzo 2020**, relativo alla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, risulta semplificata, in quanto non saranno più previste limitazioni alle percentuali annue di crescita della spesa di personale, ma dovranno essere rispettati esclusivamente i valori soglia determinati per classe demografica.

Mobilità di personale (Art. 1, commi 124-127)

Per gli enti che determinano la propria capacità assunzionale ancora in base alla regola del *turn-over*, come per le Unioni di Comuni, viene disposto il **superamento della c.d. neutralità finanziaria**: per le procedure di mobilità attivate a partire dall’entrata in vigore della legge di bilancio le mobilità in uscita libereranno capacità assunzionale, mentre le mobilità in entrata saranno effettuate a valere sulla capacità assunzionale.

DECRETO-LEGGE RECANTE “DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI RECLUTAMENTO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”- CD. DECRETO PA (dl. n. 25/2025)

Tra le **novità in materia di personale** contenute nel **decreto PA** si segnalano, in particolare, le:

- misure urgenti per l’attrattività della pubblica amministrazione per i giovani (Art. 1). Reclutamento di giovani diplomati ITS in Area Funzionari;
- disposizioni urgenti per il superamento del precariato dei giovani nella pubblica amministrazione (Art. 2) - Stabilizzazioni assistenti sociali (Art. 2, comma 3);
- modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Art. 3) - Nuova disciplina della mobilità propedeutica all’indizione di concorsi pubblici - (Art. 3, comma 1, lettera c));
- novità concernenti la vigenza delle graduatorie concorsuali degli Enti locali (Art. 3, comma 1, lettera d) punto 3.1);

- disposizioni in tema di applicazione delle precedenze e delle preferenze sulle graduatorie concorsuali (Art. 3, comma 1, lettera d) punto 4);
- misure urgenti in materia di reclutamento (Art. 4) - Interpretazione autentica concorsi pubblici (Art. 4, comma 1) - Riserve di posti nei concorsi pubblici (Art. 4, commi 2 e 3) - Sospensione delle limitazioni al numero di idonei in graduatoria per gli anni 2024 e 2025 (Art. 4, comma 9);
- utilizzo in convenzione dei funzionari per la coesione.

VINCOLI FINANZIARI DI RIFERIMENTO:

- Tetto di spesa statico del personale in riferimento al triennio 2011-2012-2013 pari ad € 7.943.399,72 (€ 9.100.553,93 al lordo delle componenti escluse).

REGIME DEROGATORIO ASSUNZIONI NECESSARIE PER GARANTIRE L'ATTUALE DEL PNRR

- Art. 3-ter D.L. n. 80/2021 (*Semplificazioni in materia di vincoli assunzionali per gli enti locali*), il quale dispone: ((1. All'[articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 7 agosto 2016, n. 160](#), è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "**Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia.**")

- [Articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 7 agosto 2016, n. 160](#) (versione modificata dal l'art. 14-ter, comma 1 del DECRETO-LEGGE 18 novembre 2022, n. 176, convertito con modificazioni dalla **L. 13 gennaio 2023, n. 6**), il quale dispone:

1-quinquies. "*In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196](#), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale ((nonché lo svolgimento delle funzioni fondamentali di cui all'[articolo 14, comma 27, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n.122](#), nei comuni delle isole minori con popolazione fino a 10.000 abitanti, ove nell'anno precedente è stato registrato un numero di migranti sbarcati superiore almeno al triplo della popolazione residente)), nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia".*

- **Art. 8 Decreto PNRR 3** (DL. n. 13 del 2023, conv. in L. n. 41/2023) recante "*Misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR e dei soggetti attuatori*", il quale dispone "1. Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano ((*ad essi assegnate*)), **fino al 31 dicembre 2026**, la percentuale di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del ((*testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al*)) [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#) e' elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR.

(1-bis. All'[articolo 1, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2021, n. 113](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al primo periodo, dopo le parole: "*per il reclutamento del personale a tempo determinato*" sono inserite le seguenti: "*, ovvero con contratto di somministrazione di lavoro,*";
- b) al secondo periodo, dopo le parole: "*A tal fine, i contratti di lavoro a tempo determinato*" sono inserite le seguenti: "*, ovvero i contratti di somministrazione di lavoro,*").

2. Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e facilitare la realizzazione degli investimenti finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR ovvero con le risorse dei programmi cofinanziati dall'Unione europea e

((dei programmi operativi complementari alle programmazioni europee)) 2014-2020 e 2021-2027, ai rapporti di collaborazione instaurati ai sensi dell'[articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000](#) non si applicano, fino al 31 dicembre 2026, le disposizioni di cui al comma 4 del medesimo articolo 110. Per le medesime finalità di cui al primo periodo e fino al 31 dicembre 2026, non si applica nei confronti degli enti locali dichiarati in dissesto o che si trovino in situazioni strutturalmente deficitarie il divieto di cui all'articolo 90, comma 1, del citato [decreto legislativo n. 267 del 2000](#).

3. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali che rispettano i requisiti di cui al comma 4 (...) possono incrementare, oltre il limite di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016. ((Per i segretari comunali e provinciali, la medesima facoltà di incremento percentuale del trattamento accessorio oltre il limite di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è calcolata sui valori della retribuzione di posizione, spettanti in base all'ente di titolarità, come definiti dal comma 1 dell'articolo 107 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali, sottoscritto in data 17 dicembre 2020, nonché sul valore della retribuzione di risultato come risultante dai contratti collettivi vigenti)).

- Art. 31-bis "Potenziamento amministrativo dei comuni e misure a supporto dei comuni del Mezzogiorno" del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, coordinato con la legge di conversione 29 dicembre 2021, n. 233, recante: «Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose»:

1. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di «scavalco condiviso» previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

2. (Omissis).

3. Le disposizioni del comma 1, per le finalità e con le modalità ivi previste, si applicano anche ai comuni strutturalmente deficitari o sottoposti a procedura di riequilibrio finanziario pluriennale o in dissesto finanziario secondo quanto previsto dagli articoli 242, 243, 243 -bis, 243 -ter e 244 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, previa verifica della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'articolo 155 del predetto testo unico, come ridenominata ai sensi dell'articolo 3, comma 7, del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, da effettuare entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inoltrata dai comuni interessati.

4. Alle assunzioni a tempo determinato previste dai commi 1 e 3 i comuni possono applicare le disposizioni previste dagli articoli 1, comma 3, 3-bis e 3-ter del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

5. Al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni previste dai commi 1 e 3, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026. Le predette risorse sono ripartite tra i comuni attuatori dei progetti previsti dal PNRR con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno e con il

Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, sulla base del monitoraggio delle esigenze assunzionali. A tale fine i comuni interessati comunicano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le esigenze di personale connesse alla carenza **delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione** dei predetti progetti il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti. Il comune beneficiario è tenuto a riversare ad apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato l'importo del contributo non utilizzato nell'esercizio finanziario.

3.3.3 Stima del trend delle cessazioni (prospetto allegato a nota prot. com. n. 12593 del 25.03.2025)

- nell'anno **2020** sono cessate dal servizio n. 4 unità di categoria D, n. 6 unità categoria C, n. 3 unità categoria B di cui 1 *part-time* e n. 4 unità di categoria A, di cui 3 *part-time*, con un risparmio di spesa, in ragione annua, di **€. 558.264,61** e pertanto la capacità di spesa risulta essere la seguente:

Cat.	Risparmio di spesa di personale	% Turn over	Budget assunzionale utilizzabile
D (2 unità)	€. 79.119,36	100%	€. 79.119,36
D (2 unità P.M)	€. 83.569,23	100%	€. 83.569,23
C	€. 215.047,52	100%	€. 215.047,52
B	€. 78.184,70	100%	€. 78.184,70
A	€. 102.343,80	100%	€. 102.343,80
Totale	€. 558.264,61		€. 558.264,61

- nell'anno **2021** sono cessate dal servizio n. 6 unità categoria D, n. 4 unità categoria C, n. 4 unità di categoria B e n. 4 unità di categoria A, con un risparmio, in ragione annua, di **€ 609.735,70** e pertanto la capacità di spesa risulta essere la seguente:

Cat.	Risparmio di spesa di personale	% Turn over	Budget assunzionale utilizzabile
D	€. 228.222,90	100%	€ 228.222,90
C	€ 317.124,58	100%	€ 317.124,58
B	€ 121.442,94	100%	€ 121.442,94
A	€ 115.827,80	100%	€ 115.827,80
Totale	€. 609.735,70	100%	€. 609.735,70

- nell'anno 2022 sono cessate dal servizio n 3 unità di categoria D, n. 8 unità categoria C di cui n 3 part-time, n. 4 unità di categoria B e n. 4 unità di categoria A di cui 2 part-time con un risparmio di spesa, in ragione annua, di € 575.859,66 e pertanto la capacità di spesa risulta essere la seguente:

Cat.	Risparmio di spesa di personale	% Turn over	Budget assunzionale utilizzabile
D	€ 123.577,02	100%	€ 123.577,02
C	€ 241.662,50	100%	€ 241.662,50
B	€ 121.144,96	100%	€ 121.144,96
A	€ 89.475,18	100%	€ 89.475,18
Totale	€ 575.859,66	100%	€ 575.859,66

- nell'anno 2023 sono cessate dal servizio n. 2 unità categoria D, n. 2 unità di categoria C di cui 1 part-time e n. 3 unità di categoria B di cui 1 part-time, con un risparmio di spesa, in ragione annua, di € 212.347,03 e pertanto la capacità di spesa risulta essere la seguente:

Cat.	Risparmio di spesa di personale	% Turn over	Budget assunzionale utilizzabile
D	€ 80.993,20	100%	€ 80.993,20
C	€ 52.977,83	100%	€ 52.977,83
B	€ 78.376,00	100%	€ 78.376,00
Totale	€ 212.347,03	100%	€ 212.347,03

- nell'anno 2024 sono cessate dal servizio n. 2 unità di cat. D, n. 3 unità di cat. C e n. 3 unità di Cat. B, con un risparmio di spesa, in ragione annua, di € 264.433,44 e pertanto la capacità di spesa risulta essere la seguente:

Cat.	Risparmio di spesa di personale	% Turn over	Budget assunzionale utilizzabile
D	€ 82.409,39	100%	€ 82.409,39
C	€ 90.754,91	100%	€ 90.754,91
B	€ 91.269,14	100%	€ 91.269,14
Totale	€ 264.433,44	100%	€ 264.433,44

**- il totale dei risparmi di spesa di personale da cessazioni utilizzabili in linea teorica ammonta ad €.
2.220.640,44**

3.3.4 - STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – Triennio 2025/2027

Il Comune di Canicattì ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 20/04/2022, esecutiva ai sensi di legge, e che con decreto del Presidente della Repubblica del 22.12.2022 è stata nominata la Commissione Straordinaria di Liquidazione per l'amministrazione della gestione e dell'indebitamento pregresso, nonché per l'adozione di tutti i provvedimenti per l'estinzione dei debiti dell'Ente.

Allo stato non è ancora stata approvata l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

La stima dell'evoluzione dei propri bisogni non può che risentire di tale criticità, costituente la relativa approvazione presupposto per le eventuali assunzioni programmabili da parte dell'ente (fatte salve le specifiche eccezioni previste dalla legge), di talché allo stato dell'arte non risulta agevole stimare nel dettaglio gli eventuali bisogni scaturanti dalla digitalizzazione dei processi, ovvero a seguito di eventuali esternalizzazione e/o internalizzazione dei processi, dismissione e/o potenziamento di servizi di cui ad oggi non si hanno dati attendibili o esplicitazione di intendimenti e/o obiettivi strategici definiti dall'Amministrazione in carica tali da poterne valutare il concreto impatto in termini di politiche assunzionali.

- Quadro di riferimento normativo reclutamento personale per l'attuazione e la realizzazione dei progetti comunali finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

Il reclutamento *de quo* – *in linea teorica* - può avvenire sulla scorta del seguente quadro normativo di riferimento, e, in particolare:

- dell'**art. 8 Decreto PNRR 3** (DL. n. 13 del 2023, conv. in L. n. 41/2023) recante "*Misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR e dei soggetti attuatori*", il quale dispone "*1. Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano ((ad essi assegnate)), fino al 31 dicembre 2026, la percentuale di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del ((testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al) [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#) è elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR*";
- dell'**art. 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113**, convertito, con modificazioni, dalla [legge 7 agosto 2016, n. 160](#) (versione modificata dal l'art. 14-ter, comma 1 del DECRETO-LEGGE 18 novembre 2022, n. 176, convertito con modificazioni dalla **L. 13 gennaio 2023, n. 6**), il quale dispone: **1-quinquies**. "*In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196](#), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile,*

di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale ((nonché lo svolgimento delle funzioni fondamentali di cui all'[articolo 14, comma 27, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122](#), nei comuni delle isole minori con popolazione fino a 10.000 abitanti, ove nell'anno precedente è stato registrato un numero di migranti sbarcati superiore almeno al triplo della popolazione residente)), nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia”;

- dell'art. 31-bis “Potenziamento amministrativo dei comuni e misure a supporto dei comuni del Mezzogiorno” del **decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152**, coordinato con la legge di conversione 29 dicembre 2021, n. 233, ai sensi del quale: **1. Al solo fine di consentire l’attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all’articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all’asseverazione da parte dell’organo di revisione del rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall’applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di «scavalco condiviso» previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell’articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.**

Prendendosi e dandosi atto che, tenuto conto della apposita percentuale, distinta per fasce demografiche, indicata nella **Tabella 1** annessa al decreto **n. 152/2021**, per come riportato nella apposita attestazione di cui alla nota *prot. com.* n. 12593 del 25.03.2025, il **comune di Canicattì può** effettuare queste assunzioni nel tetto massimo dello **1 %** (in quanto ente avente una popolazione compresa tra **10.000- 59.999** abitanti) **della media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti** approvati al netto del FCDE del bilancio preventivo dell’ultimo anno in cui ha approvato il bilancio preventivo.

MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI, AL NETTO del FCDE: **27.786.561,44.**

1 % di € 27.786.561,44 = € 277.865,61.

Prendendosi e dandosi atto che, tenuto conto del quadro di riferimento normativo sopra delineato, le assunzioni a tempo determinato in questione, potrebbero avvenire anche: **a) in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato; b) in deroga all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 (tetto di spesa per le cd. *assunzioni flessibili*), e all’articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.**

3.3.5 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all’illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all’amministrazione;

- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Si ribadisce che il Comune di Canicattì ha dichiarato lo stato di **dissesto finanziario** con deliberazione di Consiglio comunale n. 18 del 20/04/2022, esecutiva ai sensi di legge.

La dotazione organica dell'ente, rideterminata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 26/01/2024 a seguito della dichiarazione dello stato di dissesto finanziario dell'ente, ex art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000, per un costo complessivo teorico annuo pari ad euro 5.719.707,83, relativo a n. **152 unità** (a tempo indeterminato), in quanto n. **10 unità** (assunte a tempo determinato) risultano **etero-finanziate**.

Si dà atto che attualmente, presso l'ente, risultano in servizio n. **128 unità di personale** a tempo indeterminato e n. 10 unità di personale a tempo determinato etero-finanziate, risultando pertanto **vacanti n.24 posti** in dotazione organica.

Nondimeno, con specifico riferimento all'assunzione - a tempo determinato per il triennio 2025/2027 – di n. **11 unità di personale destinate complessivamente all'Ambito Territoriale Sociale di riferimento – ATS D03**, a valere sulle Risorse del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per il triennio 2025/2027, per come assegnate con il DD/40 del 14.03.2025 della Direzione del Dipartimento per le Politiche Sociali, del Terzo Settore e Migratorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **del tutto etero-finanziate**, richiamando il **parere del DAIT – Direzione Centrale per le Autonomie prot. Usc. n. 34843 del 15.12.2022**, avente ad oggetto: “**Assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato a valere su risorse etero-finanziate**”, si prende atto che “*la COSFEL ha ritenuto di escludere dalla propria competenza tutte le assunzioni a tempo determinato interamente etero-finanziate, e quindi anche quelle relative agli assistenti sociali, effettuate dagli enti sottoposti al controllo centrale della COSFEL (cioè da enti in situazioni di dissesto, in riequilibrio finanziario pluriennale e da quelli strutturalmente deficitari), in quanto le stesse non comportano alcun impegno di risorse finanziarie a carico del bilancio comunale*”.

Si prende e dà altresì atto le **spese di personale eterofinanziate dal 2021 non rilevano sulla capacità assunzionale**, così come chiarito – tra gli altri – dalla **Corte dei conti Sicilia, con il parere n. 111/2022** nel quale ha affrontato l'interpretazione della disciplina normativa relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, tenuto conto del disposto normativo di cui al **comma 3-septies, dell'art. 57, d.l. 104 del 2020**, ai sensi del quale: “*A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai cc. 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla l. 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente*”.

Al riguardo si osserva che il DL n. 104 del 2020 (c.d. decreto Agosto), convertito con modificazioni dalla l. 13 ottobre 2020, n. 126, ha introdotto l'art. 57, comma 3-septies, disposizione che “*eleva al rango di disciplina normativa l'elaborazione esegetica in tema di neutralità delle spese sostenute da etero-finanziamenti, sviluppata da questa magistratura contabile, in plurime pronunce, nel tempo*” (v. Sezione controllo per la Regione siciliana, delib. n. 50/2022/PAR).

Soluzioni interne all'amministrazione

Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti

	2025/2026/2027	modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori tenuto conto delle esigenze che si manifestano man mano
Meccanismi di progressione di carriera interni		
	2025	Non previste per l'anno in corso. Definizione di apposito regolamento comunale per le cd. progressioni verticali in deroga
	2026	Avvio subordinatamente ad approvazione bilanci di previsione
	2027	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
	2025/2027	Da definirsi
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
	2025/2027	Da aggiornarsi
Soluzioni esterne all'amministrazione		
	2025	<p>*Assunzione di n. 2 unità a tempo indeterminato a valere sul Fondo coesione (del tutto etero-finanziate), di cui all'Avviso pubblico PN-Cap-Coe (priorità 1 – Operazione 1.1.2), e in particolare:</p> <p>n. 1: Specialista economico statistico</p> <p>n. 1 Specialista tecnico.</p> <p>* subordinatamente ad autorizzazione della Cosfel</p>

	<p>Assunzioni a tempo determinato – per il triennio 2025/2027 – destinate complessivamente all’Ambito Territoriale Sociale di riferimento – ATS D03, a valere sulle Risorse del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per il triennio 2025/2027, per come assegnate con il DD/40 del 14.03.2025 della Direzione del Dipartimento per le Politiche Sociali, del Terzo Settore e Migratorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (del tutto etero-finanziate:</p> <p>- complessivamente n. 11 unità di personale per tutto l’Ambito Territoriale Sociale di riferimento – ATS D03, da inquadarsi nell’Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione prevista dal CCNL 16.11.2022, e precisamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 3 funzionari amministrativi; - n. 3 funzionari contabili; - n. 2 psicologi; - n. 3 educatori/pedagogisti. 	
	2026	Allo stato non programmabili
	2027	Allo stato non programmabili
<p>Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA</p> <p>(comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)</p>		
	2025	Mobilità volontaria di cui all'aggiornamento sez. 3.3. Piano del fabbisogno del personale – PIAO provvisorio 2024/2026 (deliberazione

	Giunta comunale n. 58 del 19.09.24) <u>subordinatamente alla prescritta autorizzazione della COSFEL</u>	
2026		
2027		
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2025	Allo stato non previsto	
2026	Allo stato non previsto	
2027	Allo stato non previsto	
Concorsi		
2025	Non previsti	
2026	Non previsti	
2027	Non previsti	
Stabilizzazioni		
2025	Allo stato non programmabili	
2026	Allo stato non programmabili	
2027	Allo stato non programmabili	