

**PIANO DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE
TRIENNIO 2025-2027**

Introduzione

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027 si configura come lo strumento programmatico essenziale attraverso il quale la Città Metropolitana di Catania persegue la propria strategia di sviluppo delle Politiche del Personale. L'obiettivo primario è pervenire celermente a un incremento della dotazione organica dell'Ente. Ciò è indispensabile per permettere alla Città Metropolitana di recuperare rapidamente una maggiore efficienza nei confronti dell'utenza e di esercitare pienamente il ruolo centrale e propulsivo attribuite dalla normativa sul territorio.

Il piano, in continuità con le disposizioni degli esercizi precedenti, mira a soddisfare un duplice obiettivo: in primo luogo, acquisire nuove risorse tramite reclutamenti esterni. Questa azione è volta a colmare la marcata insufficienza di organico in diversi ambiti professionali, prevalentemente causata dal pensionamento di numerose unità nell'ultimo ventennio e fino allo scorso anno non colmata a causa del blocco del turn over previsto dalla normativa vigente.

In questo contesto programmatico e strategico, un'attenzione peculiare e prioritaria sarà dedicata alla promozione del rientro dei talenti e alla piena valorizzazione delle competenze locali disperse. La Città Metropolitana di Catania, in linea con i principi che ispirano le normative nazionali volte a favorire la permanenza sul territorio di risorse qualificate è animata dalla ferma volontà di invertire la tendenza all'emigrazione giovanile e qualificata. L'intento primario è ricreare un attrattivo ecosistema lavorativo e sociale che possa incentivare il ritorno di questi professionisti, l'obiettivo ultimo è reintegrare nell'organico dell'Ente e nel più ampio tessuto produttivo locale le loro esperienze, le loro conoscenze ed il loro prezioso bagaglio di competenze, affinché possano contribuire direttamente allo sviluppo e al rafforzamento della Città Metropolitana. In tutto questo panorama si colloca l'art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, convertito in legge n. 74/2023 ed il Decreto Ministeriale 21 dicembre 2023 che riporta le modalità di effettuazione delle procedure concorsuali per favorire l'assunzione dei giovani nelle amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. n. 165/01. Secondo il suddetto art. 3-ter, fino al 31/12/2026, è possibile assumere a tempo determinato per un massimo di 36 mesi, mediante procedure concorsuali previste dall'art. 35 del D.Lgs. 165/01, sulla base del proprio ambito territoriale:

- a. giovani laureati con contratto di apprendistato
- b. studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, con contratto di formazione e lavoro

I contratti a tempo determinato di Apprendistato e Formazione e Lavoro sono trasformabili a tempo indeterminato dopo 36 mesi previa valutazione positiva del percorso formativo effettuato e, per gli studenti laureandi, previo conseguimento della Laurea. Tali assunzioni sono consentite nel limite del 10% delle facoltà assunzionali esercitabili, limite elevato al 20% per Enti Locali quali Province, Comuni, Unioni di Comuni e devono essere ricomprese nella programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Il processo di reclutamento contemplerà inoltre, in una fase iniziale, l'utilizzo prioritario delle graduatorie ancora valide mediante scorrimento. Tale approccio è reso possibile e coerente con la nuova normativa introdotta dall'articolo 4, comma 9, del Decreto Legge 14 marzo 2025, n. 25, recante "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni" (noto anche come D.L. PA 2025). Questa disposizione ha specificamente disapplicato la cosiddetta norma "taglia idonei" per i concorsi banditi nel 2024 e nel 2025. Essa stabilisce infatti che *"Alle graduatorie dei concorsi per il reclutamento di personale nelle amministrazioni pubbliche, approvate nell'anno 2024 e nell'anno 2025, non si applica il limite di cui all'articolo 35, comma 5-ter, quarto periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*. Il suddetto D.L. 25/2025 ha altresì introdotto importanti previsioni per gli Enti locali: la durata delle graduatorie è stata estesa a tre anni e le amministrazioni sono ora tenute a destinare una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali alle procedure di mobilità, in conformità con quanto stabilito dall'articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001.

Successivamente, qualora necessario, si procederà all'espletamento della mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2011 e s.m.i. ed alla pubblicazione di ulteriori concorsi pubblici.

Infine nel piano assunzionale triennale sono previste n. 13 unità di CapCoe interamente eterofinanziate dalla Agenzia per la Coesione Territoriale.

Prospetto capacità assunzionali

L'Allegato contiene il prospetto aggiornato delle capacità assunzionali, comprensivo dell'indicazione del turn-over, del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 e delle relative coperture finanziarie necessarie.

La prima sezione del prospetto, denominata *"Anni 2022/2027 personale in quiescenza – risorse liberate"*, illustra, su una linea temporale dal 2022 al 2027, le unità di personale in quiescenza per area. La realizzazione di tale prospetto è stata effettuata considerando il personale in quiescenza certo per gli anni 2022 - 2023 - 2024 e 2025. Per gli anni 2026 e 2027, si è fatto riferimento al personale in quiescenza stimato sulla base del dato anagrafico. Le cessazioni di personale risultano così ripartite (tutti i valori a seguire sono espressi al netto di oneri riflessi e IRAP):

- anno 2022, numero cessazioni 41; risparmio su base annua 948.524,06 €;
- anno 2023, numero cessazioni 30; risparmio su base annua 701.037,29 €;
- anno 2024, numero cessazioni 23; risparmio su base annua 518.732,94 €;
- anno 2025, numero cessazioni 17; risparmio su base annua 382.014,44 €;
- anno 2026, numero cessazioni 18; risparmio su base annua 407.161,15 €;
- anno 2027, numero cessazioni 28; risparmio su base annua 623.587,90 €.

Totale delle cessazioni previste nel triennio 2022/2027 n.157 unità.

Risparmio 3.581.057,77€.

La seconda sezione del prospetto di dettaglio delle assunzioni programmate per le annualità 2025, 2026 e 2027:

Anno 2025:

- N. 13 Funzionari CapCoe;

Per un totale complessivo di 13 unità, con un costo stimato pari a € 326.907,26.

Anno 2026:

- N. 12 Funzionari;
- N. 12 Istruttori;
- N. 0 Operatori Esperti per il supporto amministrativo.

Per un totale complessivo di 24 unità, con un costo stimato pari a € 579.867,86.

Anno 2027:

- N. 3 Funzionari;
- N. 10 Istruttori;
- N. 0 Operatori Esperti per il supporto amministrativo.

Per un totale complessivo di 13 unità, con un costo stimato pari a € 307.196,23.

Da un confronto tra il risparmio derivante dal turn-over, che ammonta a € 3.581.057,77 ed il costo complessivo delle assunzioni previste per il triennio 2025-2027 pari a €1.213.971,35, il prospetto rileva un risparmio netto di risorse quantificabile in € 2.367.086,42. Si precisa inoltre che la spesa del personale nel triennio è rispettosa del limite imposto dalla legge art. 1 comma 557-ter l.296/2006 inserito dall'art.3, comma 5 bis del d.l. 90/2014 conv. l. 114 del 11/8/2014 al netto delle componenti escluse.

Poiché il Servizio Finanziario dell'Ente, ha comunicato la mancanza di copertura finanziaria per la programmazione 2025/2027, non si procederà ad alcuna assunzione di personale per l'anno 2025, ad eccezione delle 13 unità di personale CapCoe, interamente eterofinanziate dall'Agenzia per la Coesione Territoriale.

Capacità Assunzionale

Premessa

Di seguito vengono analiticamente esposti i presupposti normativi che hanno guidato la determinazione della capacità assunzionale dell'Ente.

Il decreto ministeriale 11 gennaio 2022, recante la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e nelle Città metropolitane, in attuazione dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, individua i valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane e stabilisce che le disposizioni di cui al succitato decreto non si applicano alla Regione Siciliana, in quanto con legge regionale 04/08/2015 n. 15, recante "Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e città metropolitane", la Regione Siciliana ha attuato un processo di riordino degli enti di area vasta, definendo con successiva legge regionale n. 27 del 12/12/2016 i limiti di spesa dei suddetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui all'art. 1 comma 421, della legge 23/12/2014 n. 190 e, pertanto, le disposizioni di cui al suddetto decreto non trovano diretta applicazione nei confronti di tali enti.

Per gli enti di area vasta della Regione siciliana non si configura un “vuoto di vincolo” (cfr., Corte dei Conti Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione, sentenza n. 7/2022/DELC), ma trova applicazione, in materia di capacità e limiti assunzionali, il regime fondato sul turn-over, la cui disciplina risiede nell’art. 3, commi da 5 a 5-sexies, del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Il predetto art. 3 al comma 5-sexies stabilisce che *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. (Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58)”*.

In particolare, con riferimento alla normativa relativa ai limiti posti alla spesa di personale, l’articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità (ora soggetti al “pareggio di bilancio”, come previsto dalla Legge di Stabilità 2016) e prevede che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) (lettera oggi abrogata dall'art. 16 del d.l. 113 del 24 giugno 2016); b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);

- a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge (triennio 2011-2013) (comma 557-quater nel testo modificato ed inserito dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11/08/2014, n. 114).

La Città Metropolitana di Catania è un ente di area vasta della Regione Siciliana e pertanto il DM 11/01/2022 non trova applicazione per tali enti. Per quanto riguarda la capacità assunzionale, il limite cui fa riferimento la Città Metropolitana di Catania è quello previsto dall'art. 2 della L.R. n. 27/2016 il quale prevede che la spesa del personale di ruolo al 31/12/2015 sia ridotta del 15%. Pertanto, tale limite è pari ad euro **22.976.729,24** (euro 27.031.446,16 - 15%).

Stante quanto comunicato con nota prot. 39667 del 07/07/2025, questo Ente, pur avendo la capacità assunzionale e pur registrando il risparmio derivante dal turn-over in € 3.581.057,77, non procederà nel corso del 2025 ad alcuna assunzione di personale ad eccezione del personale CapCoe, in quanto la relativa assunzione risulta eterofinanziata.

La spesa del personale comprensiva delle assunzioni proposte, ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. n. 296/2006, è pari a:

- euro 19.882.091,62 per il 2025
- euro 20.948.437,07 per il 2026
- euro 20.679.152,27 per il 2027

Pertanto, risulta rispettato il limite della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pari ad **euro 25.113.073,53** considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse (tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali).

Risulta, altresì, rispettato il vincolo disposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con altre tipologie contrattuali che fanno riferimento alla corrispondente spesa dell'anno 2009 di **euro 5.733.185,00**.

Sulla base dell'esame della dotazione organica e delle relazioni trasmesse dai responsabili si attesta che non vi sono dipendenti o dirigenti in sovrannumero o in eccedenza. L'ente rispetta i vincoli dettati dalla legge n. 68/1999, c.d. assunzioni delle categorie protette. L'ente rispetta il vincolo della riserva del 30% dei posti che l'ente copre dall'esterno e del 20% per la polizia locale in favore del personale ex militare di cui al D.Lgs. n. 66/2010. L'ente rispetta il vincolo della riserva del 15% dei posti per gli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale senza demerito.

PROSPETTO GENERALE DOTAZIONE ORGANICA AL 30/12/2024	
FIGURA PROFESSIONALE	POSTI COP.
<u>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</u>	
ADDETTO RICEVIMENTO DEL PUBBLICO	5
ADDETTO AI SERVIZI DI SUPPORTO	2
ADDETTO ATTIVITA TECNICHE	43
ADDETTO CONDUZIONE AUTOMEZZI *	3
ADDETTO SERVIZI CONTABILI	15
ADDETTO SERVIZI AMMINISTRATIVI	57
COLLABORATORE INFORMatico	41
COLLABORATORE CENTRALINISTA	3
OPERATORE DEL SERVIZIO DI SORVEGLIANZA (RISERVE NATURALI)	7
CAPO SERVIZIO (RISERVE NATURALI)	1
COLLABORATORE ESP AMMINISTRATIVO	13
COLLABORATORE ESP. TECNICO	0
COLLABORATORE ESP. CONDUCENTE **	1
OPERATORE ESPERTO IN SUPPORTO AMMINISTRATIVO	2
COLLABORATORE ESP INFORMatico	6
TOTALE	199
<u>AREA DEGLI ISTRUTTORI</u>	
ISPET.RE DEI SERVIZI DI SORVEGLIANZA (RISERVE NATURALI)	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	62
ISTRUTTORE DI RAGIONERIA	6
ISTRUTTORE GRAFICO	0
ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	30
ISTRUTTORE TECNICO PERITO ELETTRITEC.	0
ISTRUTTORE TECNICO PERITO ELETTRONICO	2
ISTRUTTORE TECNICO VIGILANTE	7
ISTRUTTORE INFORMatico	6
ISTRUTTORE TECNICO	5
TOTALE	119
<u>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</u>	
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	15
ISTRUTTORE DIRETTIVO CERIMONIERE	0
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI RAGIONERIA	11
ISTRUTTORE DIRETTIVO TURISTICO	0
ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA PROVINCIALE	0
ISTRUTTORE DIRETTIVO INTERPRETE	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO ANALISTA	2
ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	15

FUNZIONARIO TECNICO AGRONOMO	1
FUNZIONARIO AVVOCATO	3
DIRIGENTE TECNICO DIRETTORE DELLE RISERVE	0
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	3
FUNZIONARIO BIOLOGO	1
FUNZIONARIO GEOLOGO	4
FUNZIONARIO RAGIONERIA	1
FUNZIONARIO TECNICO (ING. O ARCHITETTO)	5
TOTALE	63
UFFICIO STAMPA	
REDATTORE CAPO	0
TOTALE	0
QUALIFICA DIRIGENZIALE	
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO *	4
DIRIGENTE AVVOCATO CASS. AVV.CAPO	0
DIRIGENTE ECONOMICO	1
DIRIGENTE ECONOMICO FINANZIARIO	1
DIRIGENTE TECNICO ING./ARCH.**	2
TOTALE	8
TOTALE GENERALE	
	389
NOTE	
Area degli operatori esperti	
* Posti ad esaurimento	
**Posti ad esaurimento	
Qualifica Dirigenziale	
* n. 2 Dirigente a tempo determinato	
** n. 1 Dirigente a tempo determinato	