



COMUNE DI ACI CASTELLO
Città Metropolitana di Catania

RELAZIONE

**Piano Triennale del fabbisogno
di personale 2025-2027
MODIFICA**

Premessa

A seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, sono stati ridefiniti i parametri per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei Comuni.

Il suddetto decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, ad individuare 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, nonché ad individuare 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.

1.L'attuale situazione normativa.

Appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni oggi vigenti in materia, che possono riassumersi in:

- art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 contenente “ Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento di incentivazione del part-time” che dispone, al comma 1, “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 del personale”.

- art. 89 comma 5 del D.Lgs n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

- l'art. 91 del D.Lgs.n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita:

“ 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale

del fabbisogno di personale,comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999,n. 68,finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale,in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449, per quanto applicabili,realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente,solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione,per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili,fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 che stabilisce: “A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali.....accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa.....”

-art. 6 comma 1 del D.Leg.vo 165/2001 ai sensi del quale “Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 9. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale”.

- D.Lgs. n. 75/2017 con il quale sono state emanate le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”.

- l'art. 1 comma 557 della legge 296/2006,per come modificato da ultimo dai D.L. n. 14 e n. 50/2017, il quale dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013 e non possono per l'anno 2018 effettuare assunzioni a tempo indeterminato per una spesa superiore al 25% di quella per le cessazioni verificatesi nell'anno precedente.

- ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo; e inoltre l'art. 1 comma 723 della Legge 28/12/2015 n. 208 prevede ,in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710 nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale.

- DL. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019 n. 56, che ha previsto che le Regioni e gli Enti locali possono computare , ai fini della determinazione delle proprie 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.

- L. n. 26 del 28 marzo 2019, che ha modificato il comma 5 dell'art. 3 del d.L. n. 90 del 2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non solo nel triennio precedente, in altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del quinquennio precedente, non utilizzati in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.

- L. n. 56/2019 (c.d. “legge concretezza”), art. 3 comma 8, secondo cui “Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.

- Il c.d. Decreto Crescita (D.L.n. 34/2019), all'art.33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a

tempo indeterminato dei comuni, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° Gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di così regolare meglio il passaggio al nuovo regime.

All'art. 3 il decreto differenzia i Comuni per fascia demografica, includendo i Comuni con popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti nella lettera f), come il Comune di Aci Castello che registra una popolazione di circa 18.000 abitanti.

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, il successivo art. 4 individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti, e si può rilevare che i Comuni rientranti nella fascia demografica f) hanno un valore soglia del 27%.

Il decreto continua al comma 2 dell'art. 4: “A decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato nella Tabella del comma 1 dell'art.4.

L'art. 5 del decreto enumera le percentuali massime di incremento della spesa del personale in servizio e la Tabella 2 dell'art. 5 prevede per un Comune come quello di Aci Castello un incremento nel 2020 pari al 9% della spesa del personale registrata nel 2018, 16,0% nel 2021, 19% nel 2022, 21% nel 2023 e 22% nel 2024.

A chiarire alcuni aspetti non particolarmente chiari del decreto è la circolare del 9/05/2020 a firma dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno.

Preliminarmente essa precisa che il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni si applica a decorrere dal 20 aprile 2020 e che, con riferimento al solo anno 2020, possono essere fatte salve le procedure assunzionali, purchè siano state effettuate entro il 20 aprile 2020 le comunicazioni ex art. 34 bis della Legge n. 165/2001 e s.m.i., sulla base dei piani triennali del fabbisogno.

La circolare attuativa individua all'art.1.2 le voci di spesa del personale che devono essere inserite nel calcolo della spesa da riportare alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, così come di seguito descritte:

U1.01.00.00.000 Compenso complessivo in denaro o in natura comprensivo dei contributi sociali a carico dei datori di lavoro.

U1.03.02.12.01 Acquisto servizi agenzie di lavoro interinale (Non si rileva la fattispecie nel 2024).

U1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'Ente

U1.03.02.12.003 Collaborazione coordinata e continuata (Non si rileva la fattispecie nel 2024).

U1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile (Non si rileva la fattispecie nel 2024).

Si considera la spesa del personale relativa all'ultimo Rendiconto di Gestione approvato, che in questo Comune è quello relativo all'annualità 2024, giusta deliberazione consiliare n. 21 del 22/04/2025, che presenta il seguente prospetto della spesa del personale:

RENDICONTO 2024	
SPESE MACROAGGREGATO 101	4761924,79
SPESE MACROAGGREGATO 103	295,77
IRAP MACROAGGREGATO 102	405157,53
Totale spese di personale	5167378,09
COMPONENTI ESCLUSE	440750,72
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA a-b	4726627,37
SOTTRAENDO IRAP (ART. 2 DEL DECRETO)	TOTALE € 4356767,26

Pertanto, la spesa del personale relativa al rendiconto di gestione 2024, calcolata secondo i criteri stabiliti dal nuovo decreto, e secondo le voci stabilite dalla circolare attuativa, deve essere rapportata alla media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, che il Responsabile del Servizio Finanziario ha quantizzato con nota prot.n. 0021089 del 20/05/2025 in € 16.578.567,52 (All.A), le cui voci di calcolo sono descritte nel dettaglio nella successiva tabella:

	2022	2023	2024
TITOLO 1	11819712,92	12033054,7	12957252,93
TITOLO 2	3785998	2029149,39	2266152,07
TITOLO 3	3320709,59	3771123,51	4705036,12
TOTALE	18926420,51	17833327,6	19928441,12
FCDE cap. 1801	2406000,01	2267000	2279486,67
TOTALE	16520420,5	15566327,6	17648954,45

MEDIA 3 ANNI € 16.578.567,52

La percentuale scaturente dal rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti è del 26,27 %, al di sotto del valore soglia di massima spesa del personale, stabilito dal decreto all'art. 4 per i Comuni rientranti per popolazione nella fascia f) del 27%.

2. Programmazione assunzioni e piano triennale del fabbisogno 2025/2027

Preso atto che occorre integrare la programmazione delle assunzioni di personale nelle annualità 2025, 2026 e 2027 ,così come descritto nell'allegata tabella:

ANNO	CAT. PROFILO - TIPOLOGIA	SERVIZIO	MODALITA' ACCESSO
2025	n.8 Vigili Stagionali a tempo determinato per 5 mesi	Area VI°	Selezione Pubblica Procedura conclusa
	n.1 Vigile Urbano	Area VI°	Utilizzo graduatorie di altri Enti Procedura conclusa
	n. 1 Avvocato Comunale	Ufficio Legale	Mantenimento in servizio dell'Avvocato Comunale fino al 28/02/2026, ai sensi dell'art. 1 comma 165 L. n. 207 del 30/12/2024. In corso selezione esterna ex art. 110 comma 2 Tuel per Avvocato Comunale
	n.2 Istruttori Amm.vi-Contabili	Area I°	Utilizzo graduatorie di altri Enti Procedura conclusa
	n. 1 Istruttore-Geometra	Aree tecniche	Utilizzo graduatorie di altri Enti Procedura conclusa
	n. 1 Ing./Arch.	Aree tecniche	Selezione esterna ex art. 110 comma 2 Tuel Procedura conclusa
	n. 1 Progressione	Area II°-Ufficio	Procedura ex art.13

	verticale dall'Area "Istruttori" all'Area "Funzionari E.Q." Area amministrativa- Ufficio Tributi	Tributi	CCNL 2019/2021
	n.1 Progressione verticale dall'Area "Istruttori" all'Area "Funzionari E.Q." Settore Vigilanza	Area VI°	Procedura ex art. 13 CCNL 2019/2021
	n. 1 Progressione verticale dall'Area "Operatori" all'Area "Istruttori" Settore vigilanza	Area VI°	Procedura ex art. 13 CCNL 2019/2021
	n. 1 Progressione verticale dall'Area "Istruttori" all'Area "Funzionari E.Q." Servizi Cimiteriali	Area VII°	Procedura ex art. 13 CCNL 2019/2021
	n. 2 Geometra a tempo indeterminato e full-time Area "Istruttori"	Aree tecniche	Utilizzo graduatoria di altri Enti
	Implementazione orario da 19 ore a 30 ore settimanali per n. 2 unità dell'Area "Operatori esperti" dei Servizi Demografici	Area VII°	Procedura prevista dalla normativa
	Implementazione oraria da 24 ore a 30 ore settimanali Capo di Gabinetto del Sindaco	Ufficio Staff	Procedura prevista dalla normativa Conferma per un anno
	Implementazione oraria da 18 ore a 30 ore settimanali Collaboratore Ufficio di Staff	Ufficio Staff	Procedura prevista dalla normativa Conferma per un anno

ANNO	CAT. PROFILO - TIPOLOGIA	SERVIZIO	MODALITA' ACCESSO
2026	n.8 Vigili Stagionali a tempo determinato per 5 mesi	Area VI°	Utilizzo graduatoria esistente
	n.1 Vigile Urbano	Area VI°	Utilizzo graduatorie di altri Enti
	n.2 Istruttori Amm.vi- Contabili	Aree diverse	Utilizzo graduatorie di altri Enti
	n. 1 Ing./ Arch.	Aree tecniche	Selezione art. 110 comma 2 Tuel

ANNO	CAT. PROFILO - TIPOLOGIA	SERVIZIO	MODALITA' ACCESSO
2027	n.8 Vigili Stagionali a tempo determinato per 5 mesi	Area VI°	Utilizzo graduatoria esistente

Si evidenzia che molte delle procedure di assunzione elencate nell'annualità 2025 sono state concluse .

Durante l'anno 2025 verranno completate le procedure di selezione ex art. 110, comma 2, del Tuel per l'assunzione di un Avvocato Comunale di cui alla deliberazione di G.C. n. 132 del 02/10/2024 di approvazione del PIAO e le progressioni verticali previste nella programmazione, nonché le tre procedure di implementazione oraria e la procedura di assunzione di n. due geometri con utilizzo di graduatoria di altri Enti. La spesa programmata per le procedure assunzionali aggiuntive a tempo indeterminato ,rispetto alla programmazione di cui a deliberazione di G.C.n. 8 del 30/01/2025, è descritta nell'allegato B) alla presente.

Nell'anno 2026 si prevede una spesa per assunzioni a tempo determinato di € 149.730,20 e per assunzioni a tempo indeterminato di € 103.026,40 e nel 2027 di € 113.088,43 per assunzioni a tempo determinato.

3.Rispetto dei vincoli di legge in materia di fabbisogno e reclutamento

Per la prima volta nell'anno 2022 è stato approvato dalla G.C. il PIAO 2022/2024 con deliberazione n. 188 del 14/12/2023, che è stata inserita nella sezione specifica del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con deliberazione di G.C.n. 70 del 19/04/2023 è stato approvato il PIAO provvisorio relativo al triennio 2023/2025.

Con deliberazione di G.C.n. 116 del 12/07/2023 è stato approvato il PIAO definitivo relativo al triennio 2023/2025.

Con deliberazione di G.C.n. 186 del 09/11/2023 è stata approvata una modifica al piano triennale del Fabbisogno 2023/2025.

Con deliberazione di G.C.n. 7 del 31/01/2024 è stato approvato il PIAO relativo al triennio 2024/2026 e con le deliberazioni di G.C. n. 40 del 08/04/2024 e n. 132 del 02/10/2024 sono state apportate modifiche al PIAO per il triennio 2024/2026.

Con deliberazione di G.C.n. 8 del 30/01/2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027.

Con cadenza annuale l'Ente provvede alla ricognizione delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art. 33 c. 1 D.Leg.vo n. 165/2001, che è stata effettuata per l'anno 2025 con deliberazione di G.C. n. 143 del 24/10/2024 ed è stata attestata per l'anno 2025 dai Responsabili di Area l'assenza di situazione di eccedenza funzionale e finanziaria, giuste attestazioni agli atti dell'ufficio personale.

Il Ragioniere Generale con nota prot.n. 0009773 del 07/03/2025 ha trasmesso le attestazioni richieste dal Responsabile della I° Area con nota prot.n. 0009303 del 05/03/2025.

Un altro adempimento indispensabile per effettuare le assunzioni in un Ente è l'approvazione da parte della G.C. del piano triennale delle azioni positive, approvato con deliberazione di G.C. n.196 del 17/12/2024 per il triennio 2025/2027, finalizzato ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D.Lgs.n. 198/2006.

Ai fini delle cosiddette assunzioni obbligatorie l'Ente per assolvere all'obbligo di cui alla legge n. 68/1999 ha già provveduto ad assumere nel 2023 n. due unità di personale ed è in corso la procedura per l'assunzione di un'unità dell'Area "Operatori".

Il bilancio di previsione 2025/2027 è stato approvato con deliberazione consiliare n.74 del 19/12/2024, il rendiconto di gestione dell'anno 2024 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 21 del 22/04/2025.

Il PEG-Piano degli Obiettivi dell'anno 2025 è stato approvato con deliberazione di G.C.n. 201 del 30/12/2024.

4. Dotazione Organica

La rideterminazione della dotazione organica è stata effettuata da ultimo con deliberazione di G.C.n. 11 del 14/03/2017, per come previsto dall'art. 6 del D.Lgs.n. 165/2001.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2024 è la seguente:

Categoria	Totale Dipendenti	Di cui Donne	Di cui Uomini
D	32	21	11
C	39	14	25
B	52	33	19
A	5	1	4

Il totale del personale dipendente al Comune di Aci Castello è di n. 128+1 (Segretario Generale).

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria D	Donne	Uomini	Totale 32
Dipendenti tempo pieno	20	11	31
Dipendenti tempo parziale	1	//	1
Categoria C	Donne	Uomini	Totale 39
Dipendenti tempo pieno	13	22	35
Dipendenti tempo parziale	1	3	4
In aspettativa	//	//	//
Categoria B	Donne	Uomini	Totale 52
Dipendenti tempo pieno	25	19	44
Dipendenti tempo parziale	8	//	8
Categoria A	Donne	Uomini	Totale 5
Dipendenti tempo pieno	1	4	5
Dipendenti tempo parziale	//	//	//

Previsioni della spesa del personale nel triennio 2025/2027 rispetto alla media del triennio:

	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	5684019,34	5043100	5054100	5054100

Spese macroaggregato 103	0	0	0	0
Irap macroaggregato 102	414478	497200	497200	515200
Altre spese :reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese :.....				
Altre spese :				
Altre spese :				
Totale spese di personale	6098497,94	5540300	5551300	5569300

5. Pensionamenti degli ultimi anni

Molteplici sono stati i pensionamenti degli ultimi anni, che hanno determinato una progressiva diminuzione del personale dell'Ente. Inoltre nell'anno 2016 l'Amministrazione Comunale ha applicato la legge sul pre-pensionamento n. 95/2012, collocando in quiescenza n. 5 unità di personale, che avevano i requisiti previsti dalla suddetta legge.

Il trend delle figure professionali cessate è quello sotto-descritto:

Anno 2014 n. 1 D, 1 C, 2B.

Anno 2015 n. 1 D, 3 C, 1 B, 4 A

Anno 2016 n. 6 D, 1 C, 2 B

Anno 2017 n. 1 D, 2 C, 1 B

Anno 2018 n. 3 B, 2 A

Anno 2019 n. 1 D, 2 C, 1 A

6. Pensionamenti anni 2020,2021,2022, 2023, 2024,2025, 2026, 2027.

Anno 2020:

Nel 2020 sono andati in pensione n.1 dipendente di Cat. A6, n. 2 dipendenti di Cat. B7 e n. 1 Dipendente di Cat. C3, 1 dipendente di Cat. C5 con un risparmio di spesa di personale di € 165.992,94, che verrà a costituire la capacità assunzionale dell'anno 2020.

Anno 2021: Nel 2021 andranno in pensione n. 2 dipendenti di Cat. B6, n. 3 dipendenti di Cat. C4 e n. 2 dipendenti di Cat. D6 con un risparmio di spesa di personale di € 253.654,99. Inoltre si sono concretizzati nel secondo semestre 2021 collocamenti in quiescenza con quota 100 e dimissioni di una dipendente, con un ulteriore risparmio di spesa di € 256.471,19 (n. 1 dipendente di Cat. B2, n. 1 dipendente di Cat. B3-B6, n.1 Dipendente di Cat. C4, n. 1 dipendente di

Cat.C6, n. 1 dipendente di Cat.D3, n. 1 dipendente di Cat.D4, n. 1 dipendente di Cat.D7) .

Anno 2022: Per l'anno andranno in pensione due dipendenti di Cat. B4, un dipendente di Cat. C5 ed un dipendente di Cat.D3 con un risparmio di spesa di € 118.527,06.

Anno 2023: Nell'anno 2023 sono andati in pensione un dipendente di Cat.B5,un dipendente di Cat.B6, un dipendente di Cat.B7, due dipendenti di Cat.C3,un dipendente di Cat.C5, un dipendente di Cat.D3 con un risparmio annuale di spesa di € 152.579,09 .

Anno 2024: Nell'anno 2024 andranno in pensione un dipendente di ex Cat.A5 “ Operatore” , due dipendenti di Cat.D6 “ Area Funzionari”,un dipendente di Cat.D4 “ Area Funzionari”, un dipendente di Cat.C6 “Area Istruttori” ed ha cessato l'attività lavorativa un Operatore Esperto con un risparmio annuale di spesa di € 227.105,77 ed un risparmio effettivo di € 148.525,43, considerando il mese di inizio pensionamento o della cessazione.

Anno 2025 : Nell'anno 2025 sarà collocato in quiescenza un Operatore Esperto con un risparmio annuale di spesa di €13.144,00 , mentre un Funzionario E.Q. , Responsabile di P.O., ha fatto richiesta per permanere in servizio un altro anno.

Anno 2026 : Nell'anno 2026 saranno collocati in quiescenza due Funzionari E.Q. , Responsabili di P.O., un dipendente dell'Area “Istruttori” ex C4, due dipendenti “ Operatori Esperti” ex B7 ed un dipendente “ Operatore Esperto” ex B3 con un risparmio annuale di spesa di € 275.193,04.

Anno 2027 : Nell'anno 2027 sarà collocato in quiescenza un dipendente “ Operatore Esperto” ex B2 con un risparmio di spesa annuale di € 20.000,00.

7.Assunzioni flessibili

Ai sensi del D.L.n. 90/2014 e dell'art. 9 comma 28 D.L.78/2010 gli enti possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite di spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009,che in questo Ente è pari ad € 1.284.044,05.

Sulla base delle previsioni di cui all'art. 36 del D.Lgs.n. 165/2001 e della L. 125/2015 le assunzioni flessibili devono essere limitate solamente alla necessità di fare fronte ad esigenze di carattere straordinario e limitato nel tempo, come è quella relativa alla sicurezza ed incolumità pubblica da garantire nella gestione della viabilità nel territorio comunale nel periodo estivo.

La recente normativa disciplina le assunzioni flessibili con l'art. 9 del D.Lgs.n. 75/2017 e dall'art.50 comma 4 del CCNL 21/5/2018 e per il personale che

svolge funzioni di polizia locale dall'art. 21 comma 3 lett. B della legge n. 42/2009.

Ad aprile del 2024 sono stati assunti n. 7 agenti di P.M. a tempo pieno e determinato, per mesi 5, con utilizzo della graduatoria esistente per una spesa approssimativa di € 98.095,69, che di gran lunga rispetta il limite di spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 da questo Comune (€ 498.191,25). Nell'anno 2025 sono stati assunti n. 8 unità di vigili stagionali a tempo determinato per 5 mesi con una spesa complessiva di € 113.088,43, che rispetta il limite di spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 da questo Comune (€ 498.191,25).

8.Stabilizzazione personale precario

L' Ente non ha più personale precario. L'ultima unità di personale precario è stata stabilizzata nel 2020.

9.Progressioni verticali

Le progressioni verticali sono disciplinati dagli artt. 13 e 15 del CCNL 2019/2021, progressione tra le aree riservate al personale di ruolo.

L'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 comma 6 e seguenti (disciplina transitoria delle progressioni tra le aree) consente il passaggio dall'area/qualifica di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale,fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, ferme restando le risorse aggiuntive dell' 0,55% previste dal medesimo art. 13.

Con l'applicazione della suindicata norma sono state previste tre progressioni verticali nell'area di vigilanza, considerando la somma a disposizione proveniente dallo 0,55% del monte salari 2018.

L'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 (disciplina delle progressioni tra le aree) consente il passaggio dalla area/qualifica di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Con l'applicazione della suindicata norma sono state previste nel 2023 n. 4 progressioni verticali da Operatore Esperto a Istruttore, di cui 2 amministrativi, 1 per gli Uffici Demografici ed 1 per l'Area VI°(Istruttore Tecnico).

E' stata , altresì, prevista una progressione verticale da Istruttore a Funzionario di E.Q. per l'Area di Vigilanza, che non ha funzionari di E.Q. ad eccezione del Comandante di P.L.

Nel 2024 sono state effettuate le procedure per n. 4 progressioni verticali, n. 1 progressione verticale da OP. Esperto a Istruttore di Vigilanza, n. 1 progressione verticale da OP. Esperto a Istruttore Amministrativo, n. 1 progressione verticale

da Istruttore Amministrativo a Funzionario E.Q. Esperto Amministrativo e n. 1 da Istruttore Amministrativo a Funzionario E.Q. Beni Culturali, nel rispetto dell'art.15 CCNL Funzioni Locali 2019/2021, in quanto le assunzioni previste dall'esterno nel 2024 sono 4 (1 Assistente Sociale,n. 2 Agenti di Polizia Locale, n. 1 Istruttore Informatico).

Nel 2025 si prevede una progressione dall'Area " Istruttori" all'Area " Funzionari E.Q." per l'Ufficio Tributi con applicazione dell'art. 13 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, una progressione dall'Area " Istruttori" all'Area " Funzionari E.Q." Settore Vigilanza con applicazione dell'art. 13 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 , una progressione verticale dall'Area " Operatori " all'Area " Funzionari E.Q." settore Vigilanza con applicazione dell'art. 13 CCNL 16/11/2022 ed una progressione verticale dall'Area "Istruttori" all'Area " Funzionari E.Q." nei servizi cimiteriali con applicazione dell'art. 13 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 .

10. Modalità di assunzione

L'Ente utilizzerà per le assunzioni le graduatorie di altri Enti ed ha espletato una nuova procedura di selezione per soli titoli per l'assunzione dei vigili stagionali.

11. Capacità assunzionale

Ai sensi dell'art. 5 c.2 del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica i resti assunzionali relativi ai cinque anni precedenti il 2020, possono essere utilizzati nel quinquennio 2020-2024 e nel Comune di Aci Castello tale somma ammonta ad € **82.863,43** .

Come specificato sopra, il calcolo della capacità assunzionale per l'anno 2021 ed a partire dall'anno 2020 è disciplinata dall'art. 2 lett. b) del decreto succitato, che prevede il calcolo della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerata al netto del fondo di crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Tale percentuale ai sensi dell'art. 4 Tabella 1 per un Comune delle dimensioni demografiche di Aci Castello non deve superare la percentuale del 27%.

Il calcolo per l'anno 2024 della percentuale di cui all'art. 4 del decreto è del 28,00% :

spesa personale anno 2023 al netto IRAP ed inserendo le voci richiamate nel decreto € 4.399.623,79

media degli accertamenti di competenza € 15.554.568,85.

Essendo la percentuale suindicata del 28%, ai sensi dell'art.6 comma 3 del decreto 17/03/2020, attuativo del D.L. n. 34/2019, l'Ente che si trova in una posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3 del predetto decreto non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a

quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (28%).

Inoltre le assunzioni previste per le annualità 2019 e 2020 non si sono verificate a causa del blocco dei concorsi pubblici per la pandemia da Covid 19, con un non utilizzo dei risparmi dovuti ai pensionamenti degli anni 2019 e 2020 per un totale complessivo di € **82.863,43 (anno 2019 e precedenti) + € 165.992,94 (anno 2020) + € 510.126,18 (anno 2021) + € 118.527,06 (anno 2022) = € 877.509,61.**

Le prime assunzioni di personale sono state effettuate nel 2021 , 2 Ing. Cat.D 110 Tuel, 3 Istruttori Amm.vi Cat. C , 2 Istruttori Contabili Cat.C, 1 Operaio specializzato Cat.B3 a 24 ore, 1 Autista Cat.B, 1 Ing. Cat.D a 24 ore per un costo annuale complessivo di € **279.679,92.**

Pertanto la capacità assunzionale al 31/12/2022 è di € **597.829,69** sottraendo le assunzioni effettuate nel 2021 (€ 279.679,92).

Alla capacità assunzionale residuale di € **597.829,69** va ad aggiungersi il risparmio da pensionamenti del 2023 per € **215.665,90** per un totale di capacità assunzionale al 31/12/2023 di € **813.495,59.**

Agli inizi del 2023 sono state effettuate assunzioni per € **456.964,70**, con una capacità assunzionale residuale di € **356.530,89.**

Ad aprile 2023 sono state effettuate assunzioni per € **199.366,49** e a settembre sono state assunte due unità di Cat.B ai sensi della Legge 68/99, che hanno inciso nel 2023 con una spesa di € **7.735,31** per il quarto trimestre 2023, pertanto la somma disponibile come capacità assunzionale è di € **149.429,09.**

Alla suddetta capacità assunzionale di € 149.429,09 si aggiunge la somma di € 148.525,43 relativa ai risparmi da pensionamenti dell'anno 2024 per una capacità assunzionale complessiva di € **297.954,52**, che copre completamente la spesa per le assunzioni già effettuate nel primo semestre 2024 di € **211.828,20** , con una capacità assunzionale residua di € **86.126,32.**

Tale capacità assunzionale per € **86.126,32** andrà a finanziare le assunzioni a tempo indeterminato, quali n. 1 Istruttore informatico, n. 1 dipendente “ Area Operatori” 19 ore settimanali, n. 4 progressioni verticali e l'implementazione oraria per n. 3 dipendenti “ Area Op.esperti” per complessivi € **79.629,42**, che è stata spesa solo in parte non avendo ancora ultimato la procedura di assunzione dell'Operatore a 19 ore ai sensi della L.68/99. La somma disponibile è di € **15.019,55.**

L'assunzione di n. 1 Avvocato , n. 2 Ingegneri/Architetti e n. 2 dipendenti “Area Istruttori”, essendo assunzioni temporanee non assorbono capacità assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato, ma si è obbligati al rispetto dell'art. 23,c.1 D.Lgs.n. 81/2015 che recita:”non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.....” che nel nostro Comune ammonta 25 , pertanto la norma suindicata è rispettata.

Il risparmio dei collocamenti in quiescenza del 2025 è pari ad € **13.144,00**, che ai sensi della legge n. 207/2024 dal 2025 non può essere utilizzato nel 2025 in quanto derivante da cessazioni che intervengono nello stesso anno. Viene utilizzata invece la somma di € **15.019,55** (Risparmio per mancata assunzione Operatore a 19 ore ex L.68/99) che sommata alla cifra di € **109.247,88** , derivante dal risparmio per dimissioni di dipendenti, rende disponibile per il 2025 una capacità assunzionale di € **124.267,43** .

Comunque nel 2025 un ente virtuoso, come il Comune di Aci Castello, in quanto la percentuale calcolata ai sensi del D.M. 17/03/2020 è del 26,27%, al di sotto del valore soglia del 27% della fascia demografica di riferimento, può aumentare la spesa di personale restando entro il parametro di virtuosità fino ad un valore non superiore al valore soglia individuato nella Tabella 1 di cui all'art. 4 c. 1 D.M. 17/03/2020 in rapporto alla fascia demografica di riferimento.

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni tempo indeterminato

Media aritmetica netta degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	€ 16.578.567,52
Percentuale lett. f) tabella 1	27,00%
Spesa personale da ultimo rendiconto di gestione 2024	€ 4.321.469,84
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025	€ 4.476213,23
Incremento teorico massimo della spesa assunzioni a tempo indeterminato	€ 154.743,39

Pertanto, dal calcolo della spesa del personale massima da utilizzare per assunzioni a tempo indeterminato di € 154.743,39, alla quale si aggiungono i risparmi per personale dimesso nel 2025 per € 109.247,88 (All.C), risulta possibile finanziare con la somma complessiva di € 263.991,27 le assunzioni programmate per il 2025 dall'Amministrazione Comunale in aggiunta a quelle già programmate con deliberazione di G.C.n. 8 del 30/01/2025.

Si allega alla presente la seguente documentazione:

- Prospetto contenente la media degli accertamenti delle entrate correnti estratti dai rendiconti approvati nel triennio 2022-2024. Nota prot.n. 0021089 del 20/05/2025. (All.A)

- Prospetto costo personale assunzione a tempo indeterminato anno 2025. (All.B)
- Prospetto costo personale a tempo determinato-implementazione oraria anno 2025. (All.B1)
- Prospetto risparmio personale dimesso anno 2025. (All.C)
- Prospetto costo personale assunzioni a tempo indeterminato anno 2026 (All.D)
- Prospetto costo personale assunzione a tempo determinato. Anno 2026 (All. E).

Il Responsabile Area I°
Dott.ssa Laura Gulizia