

### SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Questa Sottosezione si configura come strumento di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

La Dotazione Organica del Comune di Catania, come rideterminata con deliberazione di G.C. n. 176 del 13/12/2018, a seguito della dichiarazione di dissesto dell'Ente, approvata, peraltro, dalla COSFEL con decisione n. 183 del 19/12/2018, risulta pari a n. 3481 unità, di cui n. 40 relative a posizioni dirigenziali. Tale dotazione viene confermata anche per il triennio 2022-2024.

La consistenza del personale del Comune di Catania rilevata al 31/12/2021, è indicata nella tabella di seguito riportata che evidenzia il personale previsto in dotazione e quello in servizio, suddiviso per profili professionali e categorie d'inquadramento contrattuale.

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2021				
CATEGORIA D'ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE	Personale in servizio al 31.12.2021 al netto dei cessati	Assunzioni Programmate anno 2022	DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA ai sensi dell'art. 259 comma 6 del TUEL DI CUI ALLA DELIBERAZIONE DI G.M. N. 176 DEL 13.12.2018
A	ADDETTO AI SERVIZI GENERALI	78		125
A	OPERAIO ADDETTO AGLI IMPIANTI SPORTIVI	6		8
A	OPERATORE AFFISSATORE/DEAFFISSATORE	12		15
A	OPERATORE DI OFFICINA	0		1
A	OPERATORE MANUTENTORE	24		81
A	OPERATORE SERVIZI CULTURALI E MUSEALI	6		15
A	OPERATORE SERVIZI FUNEBRI E CIMITERIALI	3		4
A	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	3		30
A	OPERATORE TECNICO	11		12
<b>A</b>	<b>TOTALE</b>	<b>143</b>		<b>291</b>
B1	AUTISTA	23		45
B1	AUTISTA NECROFORO	8		19
B1	BAGNINO	0		1

B1	CENTRALINISTA	9		<b>11</b>
B1	ESECUTORE ADDETTO AI SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	1		<b>4</b>
B1	ESECUTORE DI BIBLIOTECA E DI LUDOTECA	1		<b>4</b>
B1	ESECUTORE DI LABORATORIO	0		6
B1	COMMESSE D'AULA	10		20
B1	ELETTRICISTA IMPIANTISTA	6		11
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	346		440
B1	ESECUTORE DI OFFICINA	5		8
B1	ESECUTORE DI STATISTICA	1		1
B1	ESECUTORE EDILE	14		38
B1	ESECUTORE IMPIANTI SPORTIVI	19		25
B1	ESECUTORE SCOLASTICO E DI SOSTEGNO	10		20
B1	ESECUTORE SERVIZI AMBIENTALI/DISINFETTATORE	27		30
B1	ESECUTORE SERVIZI CULTURALI E MUSEALI	11		15
B1	ESECUTORE SERVIZI DI FALEGNAMERIA	1		10
B1	ESECUTORE TECNICO E TECNOLOGICO	6		13
B1	FABBRO SALDATORE	0		5
B1	ESECUTORE GIARDINIERE POTATORE E VIVAISTA	4		9
B1	GUIDA MUSEO	3		9
B1	IDRAULICO IMPIANTISTA/TERMOSIFONISTA	1		5
B1	ESECUTORE SALA VIDEO E CONTROLLO	2		4
<b>B1</b>	<b>TOTALE</b>	<b>508</b>		<b>753</b>
B3	ASSISTENTE MUSEO - BIBLIOTECA E LUDOTECA	8		10
B3	ASSISTENTE TECNICO DI LABORATORIO	1		1
B3	AUTISTA PULLMAN E MACCHINE COMPLESSE	1		2
B3	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	2		10

B3	OPERATORE DEI SERVIZI DI POLIZIA STRADALE URBANA	27		50
B3	CAPO OFFICINA MECCANICA	3		4
B3	CAPO SQUADRA IMPIANTI SPORTIVI	21		25
B3	CAPO SQUADRA TECNICO	23		37
B3	COLLABORATORE ADDETTO AI SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	1		4
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO/INFORMatico	218		329
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE ADDETTO ALLE RELAZIONI CON IL PUBBLICO	5		6
B3	COLLABORATORE TECNICO INFORMATICO	11		13
B3	CONDUCENTE MEZZI DI CANTIERE	3		8
B3	GIARDINIERE CAPO SQUADRA	3		9
B3	SORVEGLIANTE DI ECOLOGIA E AMBIENTE	32		37
<b>B3</b>	<b>TOTALE</b>	<b>359</b>		<b>545</b>
C	ISTRUTTORE ADDETTO AI SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	0		2
C	ISTRUTTORE ADDETTO AI SERVIZI DI ACCOGLIENZA TURISTICA	1		3
C	ADDETTO ALLE PUBBLICHE RELAZIONI	3		5
C	ADDETTO ALLE RELAZIONI CON IL PUBBLICO	7		13
C	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	21	Completamento orario per n.9 Agenti di P.M. personale stabilizzato (da 24 a 36 ore)	461
	ISPETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE	243		
C	AGENTE NOTIFICATORE	15		32
C	ANIMATORE SCOLASTICO/CULTURALE	13		36
C	COORDINATORE IMPIANTI SPORTIVI	0		1
C	COORDINATORE TECNICO	4		6
C	DOCENTE SCUOLA MATERNA	50		92

C	EDUCATORE/TRICE ASILI NIDO	53		71
C	INSEGNANTE EXTRACURRICULARE	3		5
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	279	Completamento orario per n. 149 unità personale stabilizzato (da 24 a 36 ore)	457
C	ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO	1		5
C	ISTRUTTORE DI STATISTICA	0		1
C	ISTRUTTORE TECNICO	64	Completamento orario per n. 5 unità personale stabilizzato (da 24 a 36 ore)	104
C	ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	22		37
C	PERITO AGRARIO	1		1
C	PERITO CHIMICO	1		1
C	RAGIONIERE	24		49
<b>C</b>	<b>TOTALE</b>	<b>805</b>		<b>1382</b>
D	ADDETTO ALLE PUBBLICHE RELAZIONI E STAMPA	1		1
D	ANALISTA INFORMATICO	1		3
D	ASSISTENTE SOCIALE	40		77
D	ISPETTORE SUPERIORE DI POLIZIA MUNICIPALE	12		97
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	53	Completamento orario per n.5 unità personale stabilizzato (da 24 a 36 ore)	97
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	24		33
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	6		12
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO ADDETTO AI SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	1		1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	38	Completamento orario per n.1 unità personale stabilizzato (da 24 a 36 ore)	60
D	SOCIOLOGO	1		2
D	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE E DELLA RICERCA SOCIO ECONOMICA	0		1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO LEGALE	3	Completamento	4

			orario per n.1 unità personale stabilizzato (da 24 a 36 ore	
D	COORDINATORE DELLE ATTIVITA' OPERATIVE ED ISPETTIVE ESTERNE	0		1
D	ANALISTA EUROPROGETTAZIONE	0		2
<b>EX D1</b>	<b>TOTALE</b>	<b>180</b>		<b>391</b>
D	ARCHITETTO	2		13
D	BIBLIOTECARIO	2		7
D	BIOLOGO	0		4
D	CHIMICO INDUSTRIALE	0		1
D	FUNZIONARIO DI P.M.	0		1
D	FUNZIONARIO SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	0		1
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	8		13
D	FUNZIONARIO CONTABILE	1		1
D	FUNZIONARIO ISPETTORE N.U.	1		1
D	AVVOCATO-FUNZIONARIO LEGALE	6		6
D	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIALI	2		2
D	FUNZIONARIO TECNICO	0		2
D	REDATTORE CAPO	1		1
D	GEOLOGO	1		3
D	INGEGNERE	2		19
D	PEDAGOGISTA	2		3
D	PSICOLOGO	0		1
<b>EX D3</b>	<b>TOTALE</b>	<b>28</b>		<b>79</b>
	TOTALE COMPLESSIVO Cat. D	208		470
	<b>TOTALE COMPARTO</b>	<b>2023</b>		<b>3441</b>
	DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	7	DIRIGENTE FASCIA B N.1 ASSUNZIONE PER MOBILITA'	40
	<b>TOTALE</b>	<b>2030</b>	<b>1</b>	<b>3481</b>

**Personale fuori dotazione organica:**

<b>Messi di conciliazione</b>	<b>2</b>
-------------------------------	----------

## Capacità Assunzionali

Per quanto concerne le politiche assunzionali previste per il prossimo triennio, si rappresenta quanto segue, in attuazione degli artt. 6 e segg. del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, nonché coerentemente con le “Linee di indirizzo” di cui all’art. 6 ter del medesimo D. Lgs. n. 165/2001;

- nel rispetto delle norme - introdotte dall’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58), e del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 (“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”) - che definiscono la capacità assunzionale dell’Ente, basandole sul principio della sostenibilità finanziaria<sup>1</sup>;
- nel rispetto del vincolo del contenimento della complessiva spesa del personale, di cui all’art. 1, commi da 557 a 557 quater, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.;
- nel rispetto del tetto massimo di spesa con riferimento a forme flessibili di lavoro (art. 9, all’art. 9, comma 28, del D.L. 78/210, integrato dall’art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014 e novellato a seguito dell’introduzione del comma 228 ter all’art. 1 della L. n. 208/2015, avvenuta con l’art. 18 del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016;
- in coerenza con gli atti di programmazione finanziaria generale, nei limiti delle risorse disponibili e degli equilibri di bilancio, nonché in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance.

Il Comune di Catania ha, preliminarmente, accertato l’insussistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero per l’anno 2022, ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs n. 165/01, previa ricognizione interna effettuata con nota n. 18416 del 18/01/2022. Il presente documento è stato, altresì, elaborato tenendo conto delle proposte relative ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali, rappresentate dai sigg. Dirigenti dell’Ente in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 16, comma 1, lett. a-bis e dall’art. 17 del D.Lgs n. 165/01.

Dalle dichiarazioni e dalle proposte pervenute dalle diverse Direzioni dell’Ente in ordine al proprio fabbisogno interno, risulta confermato che l’Ente non presenta eccedenze di personale o posizioni di soprannumero e si evidenzia, di contro, una grave carenza di personale. Il comune di Catania, infatti, presenta un rapporto dipendenti/popolazione pari a

---

<sup>1</sup> In particolare, con il D.L. 34/2019 ed decreto ministeriale 17 marzo 2020:

- a. i comuni sono stati classificati per fascia demografica;*
- b. per ciascuna fascia sono stati, quindi, definiti “valori soglia” (ricavati sulla base del rapporto tra spesa complessiva sostenuta per tutto il personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati - considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione);*
- c. sono state, infine, determinate le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato consentite ai Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.*

1/145, di molto inferiore a quello previsto dal nuovo Decreto del Ministero dell'Interno del 18/11/2020, per gli Enti dissestati, pari a 1/91.

Con particolare riferimento alle qualifiche dirigenziali, si registra una carenza d'organico ancora più marcata nella considerazione che l'attuale dotazione organica dirigenziale presenta, un numero di dirigenti di ruolo in servizio, pari a 7 unità, a fronte di una D.O. già rideterminata di 40 unità e una macrostruttura (anch'essa ridimensionata a seguito del dissesto, come specificato nell'apposita sezione del presente PIAO) composta da 18 Direzioni, 20 Servizi e due Aree di coordinamento. Tale numero realizza, tra l'altro, un rapporto dirigenti/personale di 1/236, rapporto, com'è evidente, di molto inferiore al valore di 1/50 previsto dall'art. 17, comma 2, del CCNL, area dirigenti EE.LL. del 22/02/10 e destinato a ridursi ulteriormente nei prossimi mesi per le imminenti quiescenze di altri 2 dirigenti a tempo indeterminato previste una, nell'anno 2022 e l'altra, nei primi mesi dell'anno 2023.

Il rapporto spesa del personale/entrate correnti al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità è pari al 23,20% ed è stato calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato 2020 (da aggiornare successivamente all'intervenuta approvazione del rendiconto 2021).

Il Comune di Catania, alla data del 31/12/2020, aveva un numero di abitanti pari a 296.266,00 e, pertanto, esso rientra nella fascia demografica compresa tra i 250.000 e 1.499.99,00 abitanti, alla quale, secondo il Decreto Attuativo, corrisponde un valore soglia minimo pari al 28,80% e massimo pari al 32,80%.

Pertanto, in base al proprio rapporto, il Comune di Catania si colloca tra gli Enti virtuosi, con bassa incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti, e, dunque, può incrementare la spesa del personale in misura non superiore alle percentuali indicate nella tabella 2 del Decreto attuativo medesimo.

Le capacità assunzionali dell'Ente, per quanto sopra riferito, sono, dunque, pari al 100% dei cessati dell'anno precedente. Inoltre, l'Amministrazione, rientrando tra gli Enti virtuosi, potrebbe utilizzare anche i resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi individuati dalla tabella 2 del comma 1 del D.M. del 17/03/2020, fermo restando il limite di cui alla tabella 1, dell'art. 4, comma 1 del D.M. stesso, al fine di dare sollievo al proprio organico.

Si consideri che la capacità assunzionale del Comune, per l'anno 2022, derivante esclusivamente dal personale cessato nell'anno 2021, risulta pari ad € 6.565.990,31 e che la stima del trend delle cessazioni dal servizio per il prossimo triennio (calcolata sulla base dei pensionamenti previsti), di seguito rappresentata, dimostra che l'attuale carenza d'organico

è destinata ad aggravarsi ulteriormente nell'imminente futuro, con particolari criticità che si rilevano con riferimento ad alcune specifiche figure professionali come ad esempio quelle tecniche, contabili e amministrative, soprattutto nelle categorie C e D e, come detto, nelle posizioni dirigenziali:

#### Stima del trend delle cessazioni comparto 2022 – 2024:

Categ. D.O.	Posti previsti D. O.	Personale in servizio al 31/12/2021	Pens. 2022	Pens. 2023	Pens. 2024	Totale Pensionati 2022/2024	In servizio 01/01/25	Vacanza rispetto D.O.
A	291	143	17	18	11	46	97	194
B1	753	508	34	22	29	85	423	330
B3	545	359	45	25	32	102	257	288
C	1382	805	57	29	46	132	673	709
D	470	208	29	24	21	74	134	336
	<b>3441</b>	<b>2023</b>	<b>182</b>	<b>118</b>	<b>139</b>	<b>439</b>	<b>1584</b>	<b>1857</b>

#### Stima del trend delle cessazioni della dirigenza 2022 – 2024:

Categ. D.O.	Posti previsti D. O.	Personale in servizio al 31/12/2021	Pens. 2022	Pens. 2023	Pens. 2024	Totale Pensionati 2022/2024	In servizio 01/01/25	Vacanza rispetto D.O.
DIR	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>36</b>

Ciononostante, l'Ente, si trova allo stato, impossibilitato a programmare le assunzioni richieste dai sigg. Dirigenti e necessarie a garantirne l'ottimale gestione amministrativa, in quanto finanziariamente insostenibili dall'Amministrazione che sta portando avanti il percorso di riequilibrio finanziario previsto e deve assicurare la coerenza della spesa del personale con il bilancio stabilmente riequilibrato approvato.

#### Strategie di copertura del fabbisogno

Pertanto, sulla base delle disponibilità finanziarie attualmente sostenibili dall'Ente e, in coerenza con il bilancio stabilmente riequilibrato approvato e con il percorso di risanamento e riequilibrio finanziario intrapreso, l'Amministrazione, può, in atto, programmare, per il prossimo triennio, le seguenti assunzioni di personale e adottare le strategie di copertura del fabbisogno di seguito rappresentate:

## 1) Personale con qualifica dirigenziale:

I dati relativi all' effettiva consistenza del personale dirigente rilevata al 31 dicembre 2021, analizzati congiuntamente alle stime relative alle cessazioni dal servizio attese nel triennio 2022-2024, evidenziano, come sopra riferito e dimostrato, una persistente e critica carenza di risorse professionali dirigenziali.

Per cercare di mitigare, sebbene in forma limitata e temporanea, la rilevata e cronica carenza evidenziata in tale area, l'Ente, nell'**anno 2022**, può, intanto, portare a termine l'assunzione a tempo indeterminato, per mobilità, di un dirigente amministrativo (fascia retributiva B), le cui procedure selettive si sono già concluse e che l'Ente non ha ancora assunto a causa dell'intervenuta dichiarazione di dissesto.

Si ritiene, altresì, indispensabile, procedere alla proroga, per ulteriori 2 anni, dei n. 9 incarichi dirigenziali attualmente in corso e in scadenza a dicembre 2022, conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, Tuel per un triennio (autorizzati dalla COSFEL), nonché al rinnovo di n. 1 incarico dirigenziale da conferire sempre ai sensi dell'art. 110 comma 1 TUEL. Tali assunzioni si ritengono, altresì, indispensabili al fine di garantire l'ordinaria amministrazione dell'Ente ed evitarne la paralisi, anche nella considerazione delle imminenti quiescenze di diversi dirigenti in servizio sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, previste nel corso del triennio 2022-2024. le proroghe e il rinnovo, peraltro, possono essere effettuate anche in deroga ai vincoli di spesa stabiliti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010.

Per l'**anno 2023**, si ritiene, inoltre, opportuno, programmare l'assunzione a tempo indeterminato di un ulteriore unità di qualifica dirigenziale, area contabile, (fascia retributiva B), al fine di procedere gradualmente alla sostituzione e al reperimento stabile delle risorse dirigenziali necessarie e al rinnovo di n. 2 incarichi dirigenziali da conferire a tempo determinato, per un triennio, ai sensi dell'art. 110, comma 1, Tuel.

Per l'**anno 2024**, non si prevedono, allo stato, assunzioni.

Le assunzioni di personale di qualifica dirigenziale, previste per il prossimo triennio 2022-2024, sono, pertanto, quelle di seguito riassunte:

### Assunzioni personale di qualifica dirigenziale previste nel triennio 2022 – 2024:

Anno	N.ro	Tipologia	Fascia	Tipo Assunzione	Modalità Assunzione	Importo annuo	Note
2022	1	Dirigente Amministrativo	B	T. I.	Mobilità art.30,c 2bis Dlgs.165/01 (Procedure selettive già concluse)	€ 133.748,55 (di cui stip. € 61.899,36, pos. € 71.849,19* + eventuale retr. risult. ove dovuta)	Comprensivo di stip., retrib. Pos – O.R. e Irap
	9	Dirigenti	B/D	T. D.	Proroga incarichi art.110/co.1/ Tuel	€ 1.165.088,76 (di cui stip. € 523.546,59 e retr. Posiz. € 641.542,17* + eventuale retr. risult. ove dovuta)	Comprensivo di stip., retrib.di posiz.- O.R. e Irap per ulteriori 2 anni
	1	Dirigente	B	T. D.	Rinnovo incarico art.110/co.1/ Tuel	€ 135.341,50 (di cui stip. € 62.636,58, pos. € 72.704,92* + eventuale retr. risult. ove dovuta)	Comprensivo di stip.,retrib. di pos.- O.R. e Irap per un triennio
2023	2	Dirigenti	B	T. D.	Rinnovi incarichi art.110/co.1/ Tuel	€ 270.683,00 (di cui stip. € 125.273,16, pos. € 145.409,84* + eventuale retr. risult. ove dovuta)	Comprensivo di stip.,retrib. di pos.- O.R. e Irap per un triennio
2024	/	/	/	/	/	/	/

### 2) Personale non dirigente:

Anche per il personale non dirigente, si registra un significativo depauperamento degli organici in rapporto alla quantità e alla qualità dei servizi da erogare a cittadini ed imprese, nonché alle sfide correlate all’attuazione dei progetti riferiti al PNRR.

Sempre ai fini della sostenibilità finanziaria e del riequilibrio finanziario, l’Ente, può, allo stato, procedere ad effettuare il completamento orario del personale precedentemente stabilizzato (170 unità di personale ex puc) da 24 a 36 ore settimanali. Tale scelta, consentirà all’Ente di completare il percorso d’inserimento a tempo pieno di detto personale in organico nell’anno 2022.

Può, inoltre, programmare, nell’anno 2023, l’assunzione per mobilità ex art. 30 del Dlgs. N. 165/01, di due unità di personale di cat. D con i profili professionali di “Avvocato, funzionario legale” e di “Istruttore direttivo Tecnico”

Tra le strategie assunzionali che l'Ente prevede di attuare nel triennio di riferimento, si colloca prioritariamente, quella di utilizzare i finanziamenti di derivazione Comunitaria, Ministeriale e correlati all'attuazione del PNRR, ai fini dell'assunzione di personale a tempo determinato che, com'è noto, non comportano incremento della spesa del personale, in quanto totalmente etero finanziate.

Si tratta, infatti, di un'occasione unica per acquisire risorse umane senza oneri a carico del proprio bilancio che le Amministrazioni in condizioni finanziarie precarie, come il Comune di Catania, devono sfruttare prontamente.

Già negli anni passati (2020 e 2021), il Comune ha elaborato progetti poi approvati e finanziati che prevedevano l'assunzione di unità di personale a valere su fondi Ministeriali (art. 35-quater, D.L. 113/2018, convertito in L. n. 132/2018), Europei (PON inclusione, PON metro, Programma operativo complementare al programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020, etc). Tali azioni hanno permesso all'Ente di potenziare i settori di riferimento progettuale, liberando importanti risorse da destinare ad altri compiti gestionali, che si sono concluse con l'immissione in servizio di: n. 46 Agenti di P.M., n. 11 Assistenti Sociali, n. 70 figure tecniche di cat. D, n. 13 figure di cat. D (tecnici, amministrativi ed esperti di rendicontazione).

Anche nel prossimo triennio, l'Ente, intende, quindi, proseguire nella medesima direzione, sfruttando tutte le occasioni assunzionali etero finanziate correlate a progetti (attualmente ve ne sono numerosi in corso di elaborazione e approvazione) legati al PNRR e a quelli, ulteriori che si dovessero rintracciare, di derivazione comunitaria e ministeriale, in continuità con le linee strategiche ed operative già delineate con i precedenti provvedimenti.

Ai fini dell'attuazione dei suddetti progetti sono state, fra l'altro, approvate norme in deroga al vigente ordinamento finanziario degli Enti Locali (art. 15 del D.L. 71/2021), nonché deroghe alle norme concernenti limiti finanziari in materia di assunzioni (art. 31 bis del D.L. 6 novembre 2021, n. 152, introdotto dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233 di conversione del decreto).

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113) e ss.mm.ii, ha, altresì, introdotto modalità speciali e semplificate per il reclutamento ed il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR.

Di seguito, si riporta, pertanto, la scheda riassuntiva delle assunzioni previste nel triennio 2022-2024 dal Comune di Catania e relative al comparto, come sopra esplicitate:

#### Assunzioni e incrementi orari personale comparto previsti nel triennio 2022 – 2024:

Anno	N.ro	Tipologia	Fascia	Tipo Assunzione	Modalità Assunzione/Incremento orario	Importo annuo	Note
2022	170	Personale Ex Puc stabilizzati	C e D	T. I.	completamento orario da 24 a 36 ore settimanali	€ 1.805.773,72	Comprensivo di O.R. e Irap
2023	1	Avvocato-Funziionario Legale	D1	T.I.	Mobilità ex art. 30 Dlgs n. 165/01	€ 34.107,48	Comprensivo di O.R. e Irap
	1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	T. I.	Mobilità ex art. 30 Dlgs n. 165/01	€ 34.107,48	Comprensivo di O.R. e Irap
2024	/	/	/	/	/	/	/

Al riguardo, occorre dare atto che l'Ente rispetta i seguenti parametri e che procederà all'effettiva assunzione e immissione in servizio nel rispetto delle procedure e dei vincoli previsti dalla normativa vigente al momento dell'assunzione e previa autorizzazione della COSFEL:

- Rapporto spesa del personale/entrate correnti dell'Ente al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (2020), pari al 23,20% (da aggiornare successivamente all'intervenuta approvazione del rendiconto 2021);
- Certificazione relativa alla spesa media del triennio 2011/2013, giusta parere del Collegio dei Revisori dei Conti n. 111689 del 23/03/2017, pari ad € 129.464.103,52;
- "Piano degli Obiettivi provvisorio 2022 approvato con deliberazione di G.C. n. 92 del 28/06/2022;
- Ricognizione delle eventuali eccedenze di personale effettuata con nota n. 18345 del 18/01/2022, giusta art. 33, D.Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 78/2010 e integrato dall'art. 16 della L. 183/2011, che ha avuto esito negativo.
- Rispetto del tetto per i contratti a tempo determinato ( non superiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato);
- Rispetto del rapporto dipendenti/popolazione come definito dal decreto del Ministro dell'Interno del 18/11/2020, che risulta pari a 1/145 (percentuale prevista: 1/91);
- Rispetto dell'art. 259, comma 6, del TUEL per quanto concerne la spesa per le assunzioni a tempo determinato, ridotta al 50% di quella media del triennio antecedente alla dichiarazione di dissesto, pari a € 2.298.219,93;

- Rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nella considerazione che le assunzioni a tempo determinato programmate non sono soggette al vincolo dettato dalla predetta norma;
- Rispetto dell'art. 53, comma 2, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;
- Rispetto della legge n. 68/99 (assunzioni obbligatorie).