

### 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 2023-2025.

La consistenza del personale del Comune di Catania rilevata al 31/12/2022, è indicata nella tabella di seguito riportata che evidenzia il personale previsto in dotazione e quello in servizio, suddiviso per profili professionali, le nuove aree e famiglie d'inquadramento contrattuale, in vigore dal 1° aprile 2023 in applicazione dell'art. 12 CCNL Funzioni Locali 2019/2021 e in coerenza con le linee guida per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali approvate con Decreto del 14/09/2022.

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2022					
AREA D'ACCESSO	FAMIGLIA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	Personale in servizio al 31.12.2022 al netto dei cessati	Assunzioni Programmate anno 2023	DOTAZIONE ORGANICA
Operatori	Servizi Generali Amministrativi e Servizi Tecnici	ADDETTO AI SERVIZI GENERALI	67		125
		OPERAIO ADDETTO AGLI IMPIANTI SPORTIVI	4		8
		OPERATORE AFFISSATORE/DEAFFISSATORE	11		15
		OPERATORE DI OFFICINA	0		1
		OPERATORE MANUTENTORE	20		81
		OPERATORE SERVIZI FUNEBRI E CIMITERIALI	3		4
		OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	2		30
		OPERATORE TECNICO	10		12
		OPERATORE SERVIZI CULTURALI E MUSEALI	6		15
		<b>TOTALE OPERATORI</b>	<b>123</b>		<b>291</b>

<b>Operatori Esperti</b>	<b>Amministrativa Giuridico Economica</b>	ASSISTENTE MUSEO - BIBLIOTECA E LUDOTECA	21		<b>38</b>
		COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	511	21 progr	<b>769</b>
		COLLABORATORE PROFESSIONALE ADDETTO ALLE RELAZIONI CON IL PUBBLICO	4		<b>6</b>
		COLLABORATORE SCOLASTICO E DI SOSTEGNO	8		<b>20</b>
		COMMESSE D'AULA	8		<b>20</b>
	<b>Tecnica Informatica</b>	ASSISTENTE TECNICO DI LABORATORIO	1		<b>1</b>
		AUTISTA	22		<b>45</b>
		AUTISTA NECROFORO	6		<b>19</b>
		AUTISTA PULLMAN E MACCHINE COMPLESSE	1		<b>2</b>
		CAPO OFFICINA MECCANICA	2		<b>4</b>
		CAPO SQUADRA IMPIANTI SPORTIVI	20		<b>25</b>
		CAPO SQUADRA TECNICO	21		<b>37</b>
		CENTRALINISTA	8		<b>11</b>
		COLLABORATORE ADDETTO AI SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	2	1 progr	<b>8</b>
		COLLABORATORE DI OFFICINA	5		<b>8</b>
		COLLABORATORE DI STATISTICA	1		<b>1</b>
		COLLABORATORE EDILE	13		<b>38</b>
		COLLABORATORE GIARDINIERE POTATORE E VIVAISTA	4	1 progr	<b>9</b>
		COLLABORATORE IMPIANTI SPORTIVI	15		<b>25</b>
		COLLABORATORE SALA VIDEO E CONTROLLO	2		<b>4</b>
		COLLABORATORE SERVIZI AMBIENTALI/DISINFETTATORE	27		<b>30</b>
		COLLABORATORE SERVIZI DI FALEGNAMERIA	1		<b>10</b>
		COLLABORATORE TECNICO E TECNOLOGICO	6	10 progr	<b>25</b>
		COLLABORATORE TECNICO INFORMATICO	11 (*)	3 progr	<b>13</b>
		CONDUCENTE MEZZI DI CANTIERE	3		<b>8</b>
		ELETTRICISTA IMPIANTISTA	5		<b>11</b>
		GIARDINIERE CAPO SQUADRA	2		<b>9</b>
		IDRAULICO IMPIANTISTA/TERMOSIFONISTA	1		<b>5</b>
SORVEGLIANTE DI ECOLOGIA E AMBIENTE	28		<b>37</b>		

	<b>Vigilanza</b>	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	2		<b>10</b>
		OPERATORE DEI SERVIZI DI POLIZIA STRADALE URBANA	26		<b>50</b>
		<b>TOTALE OPERATORI ESPERTI</b>	<b>787</b>		<b>1298</b>
<b>Istruttori</b>	<b>Amministrativa Giuridico Economica</b>	ADDETTO ALLE PUBBLICHE RELAZIONI	2		<b>5</b>
		ADDETTO ALLE RELAZIONI CON IL PUBBLICO	6		<b>11</b>
		ISTRUTTORE UFFICIO STAMPA	0	1 progr	<b>2</b>
		AGENTE NOTIFICATORE	15	4 progr	<b>32</b>
		ANIMATORE SCOLASTICO/CULTURALE	11		<b>36</b>
		DOCENTE SCUOLA MATERNA	40		<b>40</b>
		EDUCATORE/TRICE ASILI NIDO	50		<b>50</b>
		INSEGNANTE EXTRACURRICOLARE	4		<b>4</b>
		ISTRUTTORE ADDETTO AI SERVIZI DI ACCOGLIENZA TURISTICA	1		<b>3</b>
		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	261	40 progr	<b>457</b>
		ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO	1		<b>5</b>
		RAGIONIERE	23	14 progr	<b>49</b>
	<b>Tecnica Informatica</b>	COORDINATORE IMPIANTI SPORTIVI	1		<b>1</b>
		COORDINATORE TECNICO	3		<b>6</b>
		ISTRUTTORE ADDETTO AI SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	0	2 progr	<b>2</b>
		ISTRUTTORE DI STATISTICA	0		<b>1</b>
		ISTRUTTORE TECNICO	59	14 progr	<b>104</b>
		ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	21	4 progr	<b>37</b>
		PERITO AGRARIO	1		<b>1</b>
		PERITO CHIMICO	1		<b>1</b>
<b>Vigilanza</b>	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	18	25 progr	<b>461</b>	
	ISPETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE	223			
		<b>TOTALE ISTRUTTORI</b>	<b>741</b>		<b>1308</b>
<b>Funzionari ed E.Q.</b>	<b>Amministrativa Giuridico Economica</b>	ADDETTO ALLE PUBBLICHE RELAZIONI E STAMPA	1		<b>1</b>
		ASSISTENTE SOCIALE	36		<b>77</b>

		FUNZIONARIO LEGALE	7 (**)	N. 1 Unità per Mobilità / Utilizzo graduatoria 3 progr	10
		BIBLIOTECARIO	1		7
		DOCENTE SCUOLA MATERNA	0		52
		EDUCATORE/TRICE ASILI NIDO	0		21
		INSEGNANTE EXTRACURRICOLARE	0		1
		FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	54	15 progr	110
		FUNZIONARIO CONTABILE	23	4 progr	34
		FUNZIONARIO CULTURALE	5		12
		FUNZIONARIO SERVIZI SOCIALI	2		2
		GIORNALISTA PUBBLICO	1		1
		PEDAGOGISTA	2		3
		PSICOLOGO	0		1
		SOCIOLOGO	1		2
	Tecnica Informatica	ANALISTA INFORMatico	1		3
		ARCHITETTO	1		13
		FUNZIONARIO ISPETTORE N.U.	1		1
		FUNZIONARIO SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	1		2
		FUNZIONARIO TECNICO	30	8 progr	71
		GEOLOGO	1		3
		INGEGNERE	0		19
	Vigilanza	FUNZIONARIO DI P.M.	11	11 progr	98
		<b>TOTALE FUNZIONARI ED E.Q.</b>	<b>179</b>		<b>544</b>
		<b>TOTALE COMPARTO</b>	<b>1830</b>		<b>3441</b>
		DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	6		40
		<b>TOTALE</b>	<b>1836</b>		<b>3481</b>

**Personale fuori dotazione organica:**

Messi di conciliazione	2
------------------------	---

(\*) n.ro attualmente ridotto a 10 - (\*\*) n.ro attualmente ridotto a 5

## FAMIGLIE PROFESSIONALI:

(Area Operatori)

### **Famiglia Servizi Generali Amministrativi e Servizi Tecnici**

(Area Operatori Esperti – Area Istruttori – Area Funzionari ed E.Q.)

### **Famiglia Amministrativa Giuridico Economica**

### **Famiglia Tecnica Informatica**

### **Famiglia Vigilanza**

### **3.3.1. 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, comma 28, del D.L. 78/2010, 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 2023, ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs n. 165/01, previa ricognizione interna effettuata con nota n. 14646 del 12/01/2023. Il presente documento è stato, altresì, elaborato tenendo conto delle proposte relative ai profili professionali necessari allo

---

<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.*

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 sovrannumero e si evidenzia, di contro, una grave carenza di personale. Il Comune di Catania, infatti, presenta un rapporto dipendenti/popolazione pari a 1/169, di molto inferiore a quello previsto dal 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 la dotazione organica dirigenziale, al 31/12/2022 presenta, un numero di dirigenti di ruolo in servizio, pari a 6 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 19 Direzioni, 20 Servizi e due Aree di coordinamento. Tale numero realizza, tra l'altro, un rapporto dirigenti/personale di 1/305, 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, già ridottosi a seguito dell'intervenuta quiescenza di altro dirigente nel mese di gennaio 2023. Il rapporto spesa del personale/entrate correnti al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità è pari al 27,81% ed è stato calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato 2021 (da aggiornare successivamente all'intervenuta approvazione del rendiconto 2022).

Il Comune di Catania, alla data del 31/12/2021, aveva un numero di abitanti pari a 310.503,00 e alla data del 31/12/2022 di 298.762,00 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. Si consideri che la capacità assunzionale del Comune, per l'anno 2023, derivante esclusivamente dal personale cessato nell'anno 2022, risulta pari ad € 5.933.846,88 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 aree Istruttori e Funzionari ed E.Q. e, come detto, nelle posizioni dirigenziali:

### Stima del trend delle cessazioni comparto 2023 – 2025:

Aree D.O.	Posti previsti D. O.	Personale in servizio al 31/12/2022	Pens. 2023	Pens. 2024	Pens. 2025	Totale Pensionati 2023/2025	In servizio 01/01/26	Vacanza rispetto D.O.
Operatori	291	123	18	10	11	39	84	207
Operatori Esperti	1298	787	66	60	57	183	604	694
Istruttori	1308	741	44	43	64	151	590	718
Funzionari ed E.Q.	544	179	31	18	18	67	112	432
	<b>3441</b>	<b>1830</b>	159	131	150	<b>440</b>	<b>1390</b>	<b>2051</b>

### Stima del trend delle cessazioni della dirigenza 2023 – 2025:

Categ. D.O.	Posti previsti D. O.	Personale in servizio al 31/12/2022	Pens. 2023	Pens. 2024	Pens. 2025	Totale Pensionati 2023/2025	In servizio 01/01/26	Vacanza rispetto D.O.
DIR	40	6	1	1	0	2	4	36

Ciò nonostante, 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.

#### 3.3.2. 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, confermare le seguenti assunzioni di personale previste già nell'anno 2023 con la programmazione 2022-2024 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 2022, analizzati congiuntamente alle stime relative alle cessazioni dal servizio attese nel triennio 2023-2025,

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 **2023**, ha programmato il rinnovo di n. 2 incarichi dirigenziali da conferire a tempo determinato, per un triennio, ai sensi dell'art. 110, comma 1, Tuel.

Ciò, al fine di garantire l'ordinaria amministrazione dell'Ente ed evitarne la paralisi, anche nella considerazione delle quiescenze previste nel corso del triennio 2023-2025.

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

Per l'anno **2025**, non si prevedono, allo stato, assunzioni.

Le assunzioni di personale di qualifica dirigenziale, previste per il prossimo triennio 2023- 2025, sono, pertanto, quelle di seguito riassunte:

#### **Assunzioni personale di qualifica dirigenziale previste nel triennio 2023 – 2025:**

Anno	N.ro	Tipologia	Fascia	Tipo Assunzione	Modalità Assunzione	Importo annuo	Note
2023	2	Dirigenti	B	T. D.	Rinnovi incarichi art.110/co.1/ Tuel	€ 272.540,15 (di cui stip. € 127.130,31, pos. € 145.409,84* + eventuale retr. risult. ove dovuta)	Comprensivo di stip.,retrib. di pos.- O.R. e Irap per un triennio
2024	/	/	/	/	/	/	/
2025	/	/	/	/	/	/	/

#### **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, confermare, per l'anno 2023, l'assunzione per mobilità ex art. 30 del Dlgs. N. 165/01, ovvero tramite utilizzo, previo accordo, di graduatoria approvata da altro Ente, di una unità di personale area Funzionari ed E.Q. con il profilo professionale di "Avvocato, funzionario legale", ridenominato "Funzionario Legale" (Deliberazione G.C. n°94 del 18/10/2023) e prevedere la proroga fino al 31/12/2024, di n. 46 Vigili Urbani a suo tempo assunti con contratto a tempo determinato, a valere sul Fondo Ministeriale per il potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana, in scadenza nel mese di settembre 2023, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del D.lgs n. 165/01 e

in coerenza con quanto previsto dall'art. 60 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, nonché al fine di consentire la prosecuzione delle funzioni infungibili della polizia locale e quelle di controllo del territorio. Nello specifico, la suddetta proroga sarà finanziata, fino al 31/12/2023, a valere sui contributi statali finalizzati al potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana (art. 21, comma 6, del D.L. n. 104/2023) e, dal 1° Gennaio al 31/12/2024, a valere sul Bilancio dell'Ente.

Inoltre, appare opportuno programmare, per l'anno 2023, le progressioni verticali per i dipendenti interni per l'Area Operatori Esperti, per l'Area Istruttori e l'Area Funzionari ed E.Q., a valere sullo 0,55% del monte salari (pari ad € 377.477,85), in coerenza con quanto disposto dall'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, per il periodo transitorio. In particolare, l'Ente prevede di realizzare le seguenti progressioni verticali:

**A) Dall'Area Operatori all'Area Operatori Esperti.**

- **Famiglia Amministrativa Giuridico Economica:** n. 21 unità profilo di "Collaboratore Amministrativo";
- **Famiglia Tecnica Informatica:** n. 10 unità di "Collaboratore Tecnico e Tecnologico" e n. 3 unità di "Collaboratore Tecnico Informatico", n. 1 unità di "Collaboratore Addetto ai Servizi di Protezione Civile", n. 1 unità di "Collaboratore Giardiniere Potatore e Vivaista";

**B) Dall'Area Operatori Esperti all'Area Istruttori.**

- **Famiglia Amministrativa Giuridico Economica:** n. 1 unità di "Istruttore Ufficio Stampa", n. 4 unità di "Agente Notificatore", n. 40 unità di "Istruttore Amministrativo", n. 14 unità di "Ragioniere";
- **Famiglia Tecnica Informatica:** n. 2 unità di "Istruttore Addetto ai Servizi di Protezione Civile", n. 14 unità di "Istruttore Tecnico", n. 4 unità di "Istruttore Tecnico Informatico";
- **Famiglia Vigilanza,** n. 25 unità di "Agente di P.M";

**C) Dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari ed E.Q.**

- **Famiglia Amministrativa Giuridico Economica:** n. 3 unità di "Funzionario Legale", n. 15 unità di "Funzionario Amministrativo", n. 4 unità di "Funzionario Contabile";
- **Famiglia Tecnica Informatica:** n. 8 unità di "Funzionario Tecnico";
- **Famiglia Vigilanza:** n. 11 unità di "Funzionario di PM."

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, 2021 e 2022), 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) etc .

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.

Per l'anno 2024, si prevede inoltre la stabilizzazione delle unità di personale con contratto a tempo determinato, in possesso del profilo di Agente di Polizia Municipale, che abbiano maturato i requisiti previsti dalla normativa vigente alla data del 31/12/2023.

Di seguito, si riporta, pertanto, la scheda riassuntiva delle assunzioni previste nel triennio 2023-2025 dal Comune di Catania e relative al comparto, come sopra esplicitate:

## Assunzioni personale comparto previsti nel triennio 2023 – 2025:

Anno	N.ro	Tipologia	Area	Tipo Assunzione	Modalità Assunzione	Importo annuo	Note
2023	1	Avvocato-Funziario Legale (*)	Funzionari ed E.Q.	T.I.	Mobilità ex art. 30 Dlgs n.165/01 / Utilizzo graduatoria	€ 35.674,31	Comprensivo di O.R.e Irap
	46	Agente di Polizia Municipale	Istruttori	T.D.	Proroga contratti in essere fino al 31/12/2024	€ 520.136,00 (contributo ex art.21,c.6,DL 104/23) €1.634.306,91 (sul Bilancio dell'Ente)	Comprensivo di O.R.e Irap
	181	21 Collaboratori Amministrativi; 10 Collaboratori Tecnici e Tecnologici; 3 Collaboratori Tecnici Informatici; 1 Collaboratore Add. SS. Protezione Civile; 1 Collaboratore Giardiniere Potatore Vivaista; 1 Istruttore Ufficio Stampa; 4 Agenti Notificatori; 40 Istruttori Amministrativi; 14 Ragionieri; 2 Istruttori Add. SS. Prot. Civ; 14 Istruttori Tecnici; 4 Istruttori Tecnici Informatici; 25 Agenti di P.M.; 3 Funzionari Legali; 15 Funzionari Amministrativi; 4 Funzionari Contabili; 8 Funzionari Tecnici; 11 Funzionari di P.M.	Dall'Area Operatori all'Area Operatori esperti n. 36. Dall'Area Operatori Esperti all'Area Istruttori n. 104. Dall'Area Istruttori all'Area Funzionari ed E.Q. n.41.	Progression e verticale Art. 13 CCNL 19/21	Selezione comparativa interna	€ 377.477,85	Escluso O.R. e Irap
2024	21	Agente di Polizia Municipale	Area Vigilanza	Stabilizzazione ai sensi del D.L. n. 44/2023 convertito in L.n. 74/2023, come modificato dal D.L. n. 75/2023	Colloquio selettivo e valutazione attività svolta	€ 728.443,98	Comprensivo di O.R.e Irap
2025	/	/	/	/	/	/	/

(\*) Ridenominato "Funziario Legale" (Deliberazione G.C. n°94 del 18/10/2023)

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 (2021), pari al 27,81% (da aggiornare successivamente all'intervenuta approvazione del rendiconto 2022);
- 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;
- Ricognizione delle eventuali eccedenze di personale effettuata con nota n. 14646 del 12/01/2023, 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 1/169 (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).