

Città di Caltagirone



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024/2026

SOTTO-SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE

2024/2026

Aggiornamento PIAO approvato con deliberazione della G.C. n. 46/2024

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Come ogni anno, tra le varie attività di programmazione settoriale da porre in essere, gli enti locali si trovano di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale che evidenzia il fabbisogno di personale necessario per fronteggiare le richieste degli uffici e il turnover e per dare concreta ed efficace attuazione ai programmi dell'Ente.

Con riferimento specifico al nostro Ente, occorre precisare, in via preliminare, che la programmazione dei fabbisogni di personale, per l'anno corrente, è fortemente condizionata dallo stato di dissesto finanziario in cui versa lo stesso a seguito della deliberazione di C.C. n. 22 del 16/06/2022 e, alla data di predisposizione del presente documento, dalla mancata approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato ex art. 259 del D.Lgs. 267/2000 e s.mi.

Per l'anno corrente, l'Ente ha approvato la presente sotto-sezione con deliberazione della G.C. n. 9/2024 ai sensi dell'articolo 10, comma 11 ter, del D.L. 198/2022, convertito con modificazioni dalla legge 14/2023, secondo cui *"All'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160".*

Successivamente con deliberazione della G.C. n. 46/2024 si è proceduto all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026.

Il presente aggiornamento si rende necessario in ragione di esigenze sopravvenute nel corso dell'anno corrente riguardanti la programmazione dei fabbisogni di personale e dei correlati stanziamenti di spesa.

3.3.1 Quadro normativo

La normativa attuale in materia di assunzioni di personale da parte degli Enti Locali è dettata dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i. e dal decreto attuativo del 17 marzo 2020.

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile del decreto 17 marzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" si è avviata una radicale modifica delle scelte legislative sulle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei comuni, con il superamento del turnover e la introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Queste nuove regole sono operative per i comuni dal 20 aprile 2020.

Sulla base del provvedimento i comuni, in relazione al rapporto tra spesa del personale del 2020 (in quanto ultimo conto consuntivo approvato) e media delle entrate correnti del triennio 2018/2020 (in quanto ultimi 3 conti consuntivi approvati) depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nel bilancio assestato 2020 (in quanto anno di approvazione dell'ultimo conto consuntivo), si collocano in una delle tre fasce, che possono essere così definite: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi. Con l'adozione dei successivi bilanci consuntivi, si aggiornano i dati degli anni precedenti e si adeguano di conseguenza le capacità assunzionali e la programmazione del fabbisogno.

I comuni cd. virtuosi possono aumentare la propria spesa del personale delle percentuali fissate dallo stesso provvedimento, ovvero in alternativa utilizzare le capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate, a condizione che con tali incrementi rimangano sempre entro il tetto della virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Questi aumenti di spesa vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio

2011/2013 e negli enti che non erano soggetti a tale vincolo si è registrata nel 2008. Vincolo che, quindi, continua a permanere come previsione di carattere generale e come condizione per le assunzioni.

I comuni della fascia intermedia possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente.

I comuni che sono collocati nella fascia più alta devono rientrare nella soglia massima del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli enti della fascia cd intermedia entro il 2025 e prudenzialmente possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente. Gli enti inadempienti, a partire da tale anno, potranno effettuare assunzioni di personale nel tetto del 30% delle cessazioni dell'anno precedente.

Si deve segnalare che, per effetto della formulazione contenuta nel decreto, la spesa del personale deve essere calcolata senza le deroghe che sono previste dal comma 557 della legge n. 296/2006, cioè il metodo per calcolare se l'ente ha o meno rispettato il tetto alla spesa del personale. Vanno inclusi gli oneri riflessi, mentre non si deve includere l'Irap. Essa deve essere, a questo fine, calcolata facendo riferimento alle indicazioni contenute nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020, quindi i seguenti interventi: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente), nonché i codici spesa U1.03.02.12.00 (lavoro interinale)¹; U1.03.02.12.002; (quota LSU in carico all'ente) U1.03.02.12.003 (cococo); U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile NAC). Vanno in deroga dalla spesa del personale, e dalle entrate correnti, le assunzioni eterofinanziate effettuate a partire dal 13 ottobre 2020 ed i costi delle convenzioni rimborsate dagli altri enti, in particolare per quelle di segreteria.

3.3.2 Le assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione del PNRR

I provvedimenti emergenziali che si sono succeduti nella seconda metà del 2021 hanno determinato l'introduzione di norme che consentono agli enti locali di rafforzare i propri organici al fine di consentire l'attuazione dei progetti connessi al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), attraverso un **piano straordinario di assunzioni a tempo determinato**.

I principali riferimenti normativi sono:

- **l'art. 1 del D.L. n. 80/2021**, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare **assunzioni a tempo determinato** e conferire incarichi di collaborazione **a valere sulle risorse del PNRR**;

- **l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021**, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni **assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio**;

- **l'art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021)**, che ha escluso la spesa per le **assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane** per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. L. n. 296/2006.

È importante sottolineare sin d'ora che queste misure sono complementari tra loro, per cui eventuali fabbisogni di personale che non siano finanziabili a valere sugli investimenti realizzati con risorse PNRR e con le modalità di cui alla circolare n. 4 della Ragioneria Generale dello Stato in quanto non rendicontabili all'Unione europea, potranno essere comunque soddisfatti attingendo dagli spazi finanziari aggiuntivi concessi ai Comuni dal D. L. n. 152/2021.

Il D.L. n. 152/2021 (*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*), recentemente convertito in legge dalla L. n. 233/2021, ha introdotto alcune importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

In particolare, i commi 1, 3, 4 e 5 dell'art. 31-bis e il comma 18-bis dell'articolo 9, introducono misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR.

Il primo comma dell'art. 31-bis consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, attraverso la previsione di importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe di carattere ordinamentale, si specifica che il termine apposto per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, si introduce un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall'altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato.

In particolare, si stabilisce che:

a) le richiamate assunzioni possono essere effettuate **in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010** (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), **e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000** (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);

b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine **non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019**, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;

c) infine, le spese in questione **non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater**, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

3.3.3 Il programma dei fabbisogni di personale - aggiornamento

Come noto, a seguito della deliberazione di dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del TUEL *“L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce”*.

L'adempimento di cui sopra è stato effettuato con deliberazione della Giunta comunale n. 127 del 7 luglio 2022, trasmessa alla Commissione per la Stabilità finanziaria degli enti locali ai sensi della norma richiamata.

La COSFEL, dopo una fase interlocutoria e la richiesta di chiarimenti, ha preso atto e ha approvato la rideterminazione della dotazione organica del Comune di Caltagirone con provvedimento n. 153 del 15 settembre 2022.

Quindi la G.C. con successiva deliberazione n. 178 del 23 settembre 2022 ha preso atto della decisione della COSFEL.

In ragione degli atti sopra richiamati, la consistenza della dotazione organica del Comune di Caltagirone approvata dal Ministero dell'Interno è così composta:

DIRIGENTI: n.5 di cui coperti n.3 e vacanti n.2

- CAT. D3: **n. 6** di cui coperti n.6
- CAT. D: **n. 22,33** di cui coperti n. 15 a tempo pieno e n. 1,33 part-time 24 ore settimanali (1,33 equivalenti a 2 unità p.t.), e di cui vacanti n. 6 a tempo pieno;
- CAT. C: **n.112** di cui coperti n.60 a tempo pieno e n.42,67 part-time 24 ore settimanali (42,67 equivalenti a n.64 unità p.t.) e di cui vacanti n.4 a tempo pieno e n.5,33 part-time 24 ore settimanali (5,33 equivalenti a n.8 unità p.t.);
- CAT. B.3: **n. 6** di cui coperti n. 6
- CAT. B: **n. 71,33** di cui coperti n. 44 a tempo pieno e n. 27,33 part-time 24 ore settimanali (27,33 equivalenti a n.41unità p.t.)
- CAT. A: **n. 14,67** di cui coperti n.8 a tempo pieno e n.6,67 part-time 24 ore settimanali (6,67 equivalenti a n10 unità p.t.)

per un totale complessivo di **n.237,33** posti di cui coperti **n.142** a tempo pieno e **n.117** part-time 24 ore settimanali equivalenti a **n.78,00** f.t., e vacanti **n.12** a tempo pieno e **n. 5,33** part-time 24 ore settimanali.

Rispetto alla tabella che precede, con riferimento specifico al personale con qualifica dirigenziale, occorre precisare che con lo stesso provvedimento già citato, la Cosfel ha autorizzato l'assunzione di n. 2 dirigenti con contratto a tempo determinato per la durata di 3 anni, che sono stati successivamente reclutati ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL, e sono attualmente in servizio.

Considerato che il personale in servizio a tempo indeterminato è composto come segue:

- alla data dell' 1 gennaio 2024 è di 114 unità a tempo pieno e 109 unità a tempo parziale (24 ore settimanali);
- alla data dell' 1 gennaio 2024 n. 3 dirigenti a tempo pieno (un'unità cessata in data 01/03/2024).

è attualmente rispettato il limite della dotazione organica come sopra approvato.

Al personale a tempo indeterminato, si aggiungono le seguenti unità di personale a tempo determinato alla data di approvazione del presente documento:

- n. 4 unità a tempo determinato e parziale (con oneri a carico della Regione Siciliana);
- n.1 unità a tempo determinato e pieno (con oneri a carico dell'Agenzia per la Coesione Territoriale);
- n. 2 unità a tempo determinato e pieno, con qualifica dirigenziale, assunti ex art. 110 TUEL, comma 1, con oneri a carico del bilancio comunale. Assunzioni autorizzate con provvedimento Cosfel n. 153/2022 e n. n. 47 del 28/02/2024.

Nell'anno 2022, successivamente alla rideterminazione della dotazione organica, la Giunta comunale, con deliberazione n. 209 dell'11/11/2022 tramessa alla Cosfel, ha approvato il programma dei fabbisogni per il triennio 2022/2024, autorizzando l'espletamento delle procedure di reclutamento per le sole figure professionali etero-finanziate.

Delle procedure ETERO-FINANZIATE programmate e autorizzate nell'anno 2022;

- è in corso la procedura concorsuale per l'assunzione di n. 1 educatore/educatrice Asili Nido;
- è stata annullata in autotutela la procedura concorsuale per l'assunzione di n. 2 assistenti sociali;
- è stata annullata in autotutela la procedura concorsuale per l'assunzione di n. 1 psicologo.

Sono in corso i lavori per la riedizione delle procedure concorsuali annullate per le seguenti assunzioni confermate in tutte le programmazioni di fabbisogni di personale successive all'anno 2022 (PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione della G.C. n. 118 del 10/10/2023 e PIAO 2024/2026 approvato con deliberazione della G.C. n. 46/2024):

- n. 2 assistenti sociali;
- n. 1 psicologo.

Per il corrente anno le previsioni di fabbisogno di personale sono aggiornate come segue:

- n. 1 centralinista non vedente (assunzione obbligatoria ex legge regionale n. 60/1976 modificata dalla legge regionale n. 5/2022- nota prot. 21966/2024 /Regione Siciliana- Assessorato Famiglia, Politiche Sociali e Lavoro) – assunzione sottoposta all'autorizzazione della COSFEL;
- n. 1 assunzione educatrice/educatore asili nido a seguito della conclusione della procedura concorsuale indetta con determinazione n.1176/2022 – assunzione soggetta all'autorizzazione della COSFEL;

Infine, le previsioni di spesa per il triennio 2024/2026 tengono conto di ulteriori sopravvenienze della composizione della dotazione organica di questa amministrazione e di ulteriori esigenze che, pur non configurando assunzioni e non necessitando di autorizzazione da parte della Cosfel, influiscono sulle dinamiche della spesa del personale quali:

- Cessazione dal servizio di n. 1 unità di personale, appartenente all'area degli istruttori (ex categoria C) a seguito di mobilità volontaria esterna;
- Rientro a tempo pieno di n. 1 unità di personale, appartenente all'area degli istruttori (ex categoria C) ai sensi dell'art. 53 del CCNL del 21/05/2018;
- Necessità dell'attivazione di n. 1 comando a tempo pieno e /o formula analoga di utilizzo di personale proveniente da altro Ente per un profilo di istruttore direttivo di vigilanza, area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, attesa la grave carenza di risorse umane registrata presso il servizio di polizia municipale.