



## CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

N. 67 del 21/03/2025

### **OGGETTO: Programma del Fabbisogno di Personale Triennio 2025-2027**

L'anno duemilaventicinque, il giorno ventuno del mese di **marzo** in Palermo, il Sindaco Metropolitano della Città Metropolitana di Palermo, On./Prof. Roberto Lagalla,

Vista la proposta di decreto redatta dalla Direzione Politiche del Personale prot. n. 23660 del 20/03/2025;

Valutati i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche a fondamento dell'adozione del presente atto in relazione alle risultanze dell'istruttoria;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.;

Acquisito il parere del Collegio dei Revisori;

Vista la legge n. 142/90 così come recepita dalla Legge Regionale n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il T.U.E.L., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e ss.mm.ii;

Vista la L.R. n. 15 del 04/08/2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Vista la L.R. n. 7/2019;

Ritenuto che la proposta sia meritevole di accoglimento

Attesa la propria competenza ad adottare il presente atto

### **DECRETA**

1. Approvare la proposta redatta dalla Direzione Politiche del Personale prot. n. 23660 del 20/03/2025 con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di demandare all'Ufficio proponente gli adempimenti consequenziali all'adozione del presente atto.

Fatto e sottoscritto.

**Il Sindaco Metropolitano**  
*On. Prof. Roberto Lagalla*

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che il presente decreto è stato pubblicato all'Albo On Line della Città Metropolitana, ai sensi dell'art. 32 della L. 18 giugno 2009 n. 69 dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, e che, contro lo stesso, non sono state prodotte opposizioni o rilievi.

Palermo, li \_\_\_\_\_

**Il Segretario Generale o suo delegato**

\_\_\_\_\_



# **CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO**

## **Direzione Politiche del Personale**

### **Proposta di Decreto Sindacale**

**OGGETTO: Programma del Fabbisogno di Personale Triennio 2025-2027.**

**Premesso che:**

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- gli artt. 38 e 39 del D.Lgs. 27/10/2009 n.150, assegnano ai dirigenti la responsabilità di proporre le risorse e i profili professionali per la realizzazione delle attività assegnate all'Amministrazione;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, registrato alla Corte dei conti in data 09.07.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018, emanato ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedono il superamento della vecchia concezione di dotazione organica, non più da considerare come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale, come di seguito meglio precisato.
- l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, che è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. Le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) dovranno riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione, tra le quali anche il programma del fabbisogno del personale. Pertanto il programma del fabbisogno

del personale 2025/2027 confluirà, una volta approvato, nella sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO 2024/2026.

**Atteso che :**

- ai fini della redazione del fabbisogno è necessario prendere atto delle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 75/2017 e delle citate successive linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica, che hanno modificato radicalmente i criteri e i principi ai quali devono obbligatoriamente attenersi le amministrazioni pubbliche nella programmazione dei fabbisogni di personale;
- il suddetto D. Lgs. 75/2017 e le richiamate linee di indirizzo hanno introdotto nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro con il passaggio dal concetto “vecchio” di pianta organica a quello “nuovo” della pianificazione dei fabbisogni del personale, dove il “Piano” diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione degli uffici;
- con le nuove disposizioni il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale da parte delle amministrazioni deve essere finalizzato alla realizzazione e all’ottimale impiego e distribuzione delle risorse umane per perseguire gli obiettivi definiti nel Piano della Performance, per cui le nuove assunzioni non costituiscono una mera sostituzione del personale, ma vengono individuate attraverso una accurata analisi delle professionalità realmente necessarie rispetto a quelle venute meno per turn-over e, conseguentemente, il fabbisogno di personale non deve adattarsi alla pianta organica, considerata come un contenitore statico, ma quest’ultima dovrà essere, annualmente, modificata in riferimento alle competenze e professionalità di cui le amministrazioni ritengono di avere bisogno;
- tra le principali misure, introdotte dal decreto, come sopra accennato, vi è, quindi il **progressivo superamento della Dotazione Organica con un nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche**, per reclutare le professionalità che servono per l’espletamento dei servizi, per cui nel Piano Triennale dei Fabbisogni la Dotazione Organica va espressa in termini finanziari, ossia di spesa massima assentibile da parte dell’Ente locale e non più, come avvenuto finora, quale spesa tecnica;
- ai fini della corretta interpretazione delle Linee di indirizzo in materia di predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni, in particolare, della corretta determinazione del tetto di spesa potenziale degli enti locali soggetti a patto di stabilità, la Sezione Regionale di Controllo per la Puglia (Deliberazione n. 111/2018/PAR), ha evidenziato che le Linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all’art. 2, comma 2.1., prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, introdotto dall’art. 6 del D.Lgs. 165/2001, e affermano che “ *la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ...e che, per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa massima resta quello previsto dalla normativa vigente*”;
- come evidenziato dai magistrati contabili, **il tetto di spesa degli enti locali soggetti a patto di stabilità, è individuato dall’art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 nel valore medio del triennio 2011-2013.**

**Considerato che:**

- la Regione Siciliana con l’art. 1, comma 11, lettera a), della L.R. 12 maggio 2020, n. 9 ha abrogato l’art. 2 della legge regionale n. 27 del 2016 e che, pertanto, i limiti finanziari da rispettare per potere procedere ad assunzioni sono rimasti solamente quelli previsti dal legislatore nazionale;
- il problema della mancata definizione da parte dell’Osservatorio dei criteri ai quali i Liberi Consorzi debbono attenersi per la determinazione della dotazione organica può ritenersi superato in virtù della nuova formulazione dell’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 in base alla quale, ciascuna Amministrazione determina la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo e che, comunque, anche l’articolo 36 comma 6 della L.R. n. 15 del 04 agosto 2015 dispone che i Liberi Consorzi Comunali possano utilizzare personale nei limiti delle disponibilità finanziarie in atto esistenti;
- l’art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, nell’ottica di favorire la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, ha rafforzato gli obblighi a carico del datore di lavoro pubblico prevedendo che le amministrazioni procedano alla ricognizione del personale in servizio al fine di rilevare l’eventuale sussistenza di situazioni di sovrannumero o, comunque, di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali e finanziarie dell’Ente;
- ai sensi del citato art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, l’eventuale sussistenza di situazioni di sovrannumero o, comunque, di eccedenza di personale, deve essere valutato in relazione:
  - a) alle esigenze funzionali;
  - b) alla situazione finanziaria dell’Ente.



**Dato Atto che**, relativamente al punto sub a), come successivamente meglio precisato, tutti i dirigenti dell'Ente sono stati invitati ad attestare la congruità del personale in servizio in relazione alle esigenze funzionali della struttura cui ciascuno di essi è preposto, e che con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 26 del 3/2/2025, preso atto delle attestazioni dei dirigenti dell'Ente, è stata attestata, per l'anno 2025, l'assenza di personale in eccedenza o in esubero presso la Città Metropolitana di Palermo, come di seguito meglio precisato.

**Considerato che:**

- il DL. n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020, ha introdotto rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province rinviandone, tuttavia, a successivi decreti attuativi l'entrata in vigore. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che *“le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*;
- con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

**Visto** il decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica dell'11/01/2022 “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane”, che nella premessa così recita” *“Considerato che la Regione Siciliana con la legge regionale 4 agosto 2015 n. 15, recante “Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e Città metropolitane” ha attuato il processo di riordino istituzionale degli enti di area vasta, previsto a livello nazionale con la legge 7 aprile 2014, n. 56, e che la Regione Siciliana con successiva legge regionale 12 dicembre 2016 n. 27, ha definito i limiti della spesa di personale dei predetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui all'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e, pertanto, le disposizioni di cui al presente decreto non trovano diretta applicazione nei confronti di tali Enti;*

**Considerato**, pertanto, che la Città Metropolitana di Palermo, per la determinazione del Fabbisogno del Personale, dovrà fare riferimento alle disposizioni previgenti al DL. n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020, che prevedono il calcolo della capacità assunzionale in base al turn – over del personale e l'utilizzo nel rispetto dei limiti previsti dalle disposizioni tempo per tempo vigenti e secondo la capacità finanziaria dell'Ente.

**Richiamata** la normativa vigente in materia di assunzioni, in particolare:

- Il D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014, art. 3 e 5, e successive modifiche, che detta disposizioni in materia di possibilità e modalità assunzionali;
- l'art. 3 comma 5 del citato DL. 90/2014 che prevede che *“la facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018”*. Dal 2019, pertanto, la percentuale delle capacità assunzionali è fissata per tutti gli enti locali sopra i 1000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;
- rilevato che ai sensi del richiamato art. 3 comma 5 quarto periodo del D.L. n. 90/2014 - L. n. 114/2014 rubricato *“Semplificazione e flessibilità nel turn-over”*, come modificato da D.L. 4/2019 - L. 26/2019 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni) art. 14 bis, e come confermato dai pareri della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 26/2015 e n. 28/2015, **si possono cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. Pertanto, dal 30 marzo 2019 gli enti locali possono cumulare i resti non utilizzati degli ultimi 5 anni, anziché degli ultimi 3 anni;
- la citata Legge 26/2019 di conversione del Decreto sul reddito di cittadinanza e riforma delle pensioni, ha introdotto il comma 5-sexies al citato articolo 3 del D.L. 90/2014, che ha previsto che *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi*

*nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;*

**Richiamata** la normativa vigente in materia di spesa di personale, in particolare:

- il DL 113/2016, convertito in L. 160/2016, che impone il divieto di assunzioni per gli enti che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci e dei rendiconti e per l'invio dei dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, e abroga la disposizione di cui all'art. 1 c. 557 lett. a) della L. Finanziaria del 2007, L. 296/2006, che imponeva il contenimento del rapporto tra spese di personale e spese correnti rispetto alla media del triennio 2011/2013;
- il D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che impone l'obbligo della realizzazione del piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6);
- l'art. 33, D. Lgs. n. 165/2011, così come integrato dall'art. 50, comma 1, D.Lgs. 150/2009 e come riscritto dall'art. 16, L. n. 183/2011 (c.d. Legge di stabilità 2012) in tema di mobilità e di collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici, prevede che le pubbliche amministrazioni, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 165/2011, in situazioni di soprannumero di personale, rilevino le eccedenze di personale, secondo le procedure previste dalla medesima norma: questa disposizione impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti e impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio Settore e sanziona le amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo;
- Il D.Lgs. 198/2006, art. 48 c. 1, che dispone l'approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
- Il D.Lgs. 150/2009, art. 10 c. 5, e il D.Lgs. 267/2000, art. 169 c. 3bis, che impongono l'adozione del piano delle performance, per gli enti locali unificato nel PEG;
- Il DL 66/2014 art. 27 che dispone l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti.
- Il D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, art. 6, c.7, che prevede che in caso di mancata adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, tra cui il divieto di assunzione di personale o il conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

**Preso atto che**, la sezione Regionale di controllo della Lombardia in merito ad un quesito formulato alla sezione in merito all'utilizzo dei resti assunzionali di personale di qualifica non dirigenziale per l'assunzione di dirigenti, ha affermato che l'art. 5 del D.L.90/2014 non fa distinzione tra personale di qualifica dirigenziale e non. I Giudici lombardi, citando la deliberazione della Sezione delle Autonomie n. 25/SEZAUT/2017/QMIG nel punto in cui *“dal vigente quadro normativo non vengono in definitiva determinati (...) diversi budget assunzionali e che “per calcolare il contributo alla capacità assunzionale della cessazione del dirigente, non si applichi qui la norma speciale per il turn-over prevista dall'art. 1 comma 228, della legge n. 208 del 2015, che è limitata al personale non dirigenziale”* hanno quindi concluso nel senso della possibilità di utilizzare la spesa conseguente alla cessazione di personale dirigenziale e non dirigenziale per il calcolo delle capacità assunzionali destinabile ad una unità con qualifica dirigenziale, secondo le percentuali ordinarie, facendo riferimento al solo art. 3 comma 5, del d.l. n. 90/2014.

**Visto** l'analogo principio di diritto della Corte dei Conti nella deliberazione n. 17/2019: secondo i giudici contabili **il Budget assunzionale è unico, senza distinzione fra dirigenti e non dirigenti**, ed in esso confluiscono indistintamente, anche i resti assunzionali. In pratica, la pronuncia chiarisce che la vigente normativa delle facoltà assunzionali, prevedendo una percentuale di spesa parametrata a quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (c.d. turn-over) non prevede alcuna distinzione di budget tra le tipologie di personale. Non sembra ragionevole prevedere, quindi, ulteriori vincoli, quali la creazione di budget differenziati per il personale dirigente e non dirigente. Anche le nuove disposizioni dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019, che preludono al superamento del turn-over, seguono la medesima logica, ciò che rileva è il focus che il legislatore pone (in merito alla futura disciplina delle capacità assunzionali) sulla coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale, sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione, nonché sul riferimento ad una “spesa complessiva per tutto il personale dipendente” non facendo alcun tipo di riferimento a tipologie di personale e relativi budget assunzionali differenziati.

**Precisato che**, la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale.

**Preso atto che**, i dirigenti dell'Ente, in sede di ricognizione, in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente, non hanno rilevato tra gli organici, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001, giusta attestazioni:

- prot. n. 5587 del 22/1/2025 del dirigente della Direzione Ragioneria Generale;
- prot. n. 5753 del 22/1/2025 del dirigente della Direzione Servizi Generali ed Istituzionali;
- prot. n. 5865 del 22/1/2025 del dirigente della Direzione Sviluppo Economico Servizi Sociali- Turistici e Culturali;
- prot. n. 6298 del 23/1/2025 del dirigente della Direzione Pianificazione e Programmazione;
- prot. n. 6693 del 24/1/2025 del dirigente della Direzione Polizia Metropolitana e Protezione Civile;
- prot. n. 6761 del 24/1/2025 del dirigente della Direzione Energia e Ambiente;
- prot. n. 7066 del 27/1/2025 del dirigente della Direzione Edilizia scolastica e Valorizz. Beni Patrimoniali e Culturali;
- prot. n. 7547 del 28/1/2025 del dirigente della Direzione Politiche del Personale;
- prot. n. 7638 del 28/1/2025 del dirigente della Direzione Gare e Contratti e Innovazione Tecnologica;
- prot. n. 7673 del 28/1/2025 del Direttore Generale;
- prot. n. 7678 del 28/1/2025 della dirigente della Direzione Avvocatura;
- prot. n. 7828 del 28/1/2025 del dirigente della Direzione Viabilità;
- prot. n. 7955 del 29/1/2025 del Segretario Generale;
- prot. n. 8260 del 29/1/2025 del Dirigente della Direzione Patrimonio

agli atti della Direzione Politiche del Personale, e che con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 26 del 3/2/2025, preso atto delle suddette attestazioni dei dirigenti dell'Ente, è stata attestata, per l'anno 2025, l'assenza di personale in eccedenza o in esubero presso la Città Metropolitana di Palermo.

**Ritenuta**, inoltre, l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità. Si evidenzia la situazione dell'organico dirigenziale, che ha registrato, dal 2010 ad oggi, una progressiva diminuzione del numero di dirigenti in servizio a tempo indeterminato.

**Rilevato che**, con la Legge 21 febbraio 2025, n. 15, di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge 27 dicembre 2024, n. 202, recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi (c.d. "Decreto Milleproroghe 2025") è stato inserito all'art. 1, dopo il comma 10, il seguente comma «10-bis. All'articolo 3, comma 8, della legge 19 giugno 2019, n. 56, le parole: "fino al 31 dicembre 2024" sono sostituite dalle seguenti: "fino al 31 dicembre 2025", con il quale è stata reintrodotta la deroga alla mobilità volontaria preventiva, differendo di un anno, con scadenza il 31 dicembre 2025, il termine entro cui è possibile bandire concorsi pubblici in deroga all'obbligo di previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria.

**Precisato che** con l'art. 4 comma 9 del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 "*Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni*" (c.d. D.L. PA 2025) è stata disposta la **disapplicazione della cd. norma "taglia idonei" ai concorsi banditi nel 2024 e nel 2025**, prevedendo che "...9. Alle graduatorie dei concorsi per il reclutamento di personale nelle amministrazioni pubbliche, approvate nell'anno 2024 e nell'anno 2025, non si applica il limite di cui all'articolo 35, comma 5-ter, quarto periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". Il suddetto D.L. 25/2025 ha inoltre previsto che le graduatorie degli Enti locali avranno una durata di 3 anni e che le amministrazioni destinano alle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D. ls. n. 165/2001 una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali.

#### **Ricordato che:**

- nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.165/2001, devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che, dall'anno 2014, gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale **con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013**;
- il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, dispone che deve essere rispettato il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009.

**Considerato che**, la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che rispettano le seguenti condizioni:

- contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e s.m.i., come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 (triennio stabile e fisso, precedente l'entrata in vigore del D.L. 90/2014 - cfr. Deliberazione Corte Conti sez. Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- effettuazione di assunzioni a tempo determinato e per lavoro flessibile nel solo limite (100%) della spesa sostenuta a tal titolo nel 2009, così come previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 aggiornato dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 e non più nel limite del 50% della spesa 2009 (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 2/SEZAUT/2015/QMIG), dedotte le categorie escluse.

**Visto** il Programma del fabbisogno di personale triennio 2024/2026, approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 43 del 26/3/2024, successivamente confluito nel PIAO 2024/2026, e i cui contenuti sono riportati nella "Sezione 3 Organizzazione e capitale Umano – Sottosezione di programmazione Piano triennale del Fabbisogno di personale" del PIAO 2024/2026, approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 50 del 5/4/2024.

**Dato atto che:**

- per l'anno 2025 si è proceduto a predisporre l'allegato Piano Triennale del fabbisogno di personale 2025 -2027, a seguito di ricognizione delle esigenze di personale dell'Ente, utilizzando tutti gli spazi assunzionali rinvenienti dalle cessazioni verificatesi nell'ente negli anni precedenti (**Alleg. 1**);
- le capacità assunzionali della Città Metropolitana del quinquennio precedente (2019/2023), sono state calcolate ai sensi dell'articolo 3, commi 5 e 5 quater, del d. l. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis, comma 1, lett. a) del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n.26/2019, e dell'art 1 comma 228 legge di stabilità 2016 e sono riportate nell'**allegato A** del piano;
- tenuto conto che la norma in vigore subordina l'utilizzo della capacità assunzionale al rispetto dell'equilibrio di bilancio ed alla sostenibilità nel tempo degli oneri derivanti dalle nuove assunzioni e che nello spirito della "prudenza", l'Ente ha determinato quale limite di capacità finanziaria per nuove assunzioni quello derivante dalle risorse che si renderanno disponibili nel triennio 2025/2027 per turn-over, così come quantificate nel DUP 2025/2027 (**allegato B**);
- nel bilancio 2025/2027, sono stati previsti specifici capitoli di spesa con i relativi stanziamenti necessari alla copertura dei posti di cui al Piano Triennale 2025-2027 che si approva.

**Evidenziato che**, l'amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. 26 e s.m.i.;
- con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 26 del 3/2/2025, preso atto delle attestazioni dei dirigenti dell'Ente, è stata attestata, per l'anno 2025, l'assenza di personale in eccedenza o in esubero presso la Città Metropolitana di Palermo, e pertanto, per l'Ente, non presentandosi situazioni di esuberi/eccedenza di

personale, non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011;

- considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- è stata effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n. 81/2008 (art. 3, comma 1, lett. d), D.Lgs n. 368/2001);
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- con Deliberazione della Conferenza Metropolitana n. 2 del 31/1/2025 è stato approvato il Bilancio di previsione 2025/2027 e relativi allegati, cui seguirà l'approvazione del PIAO 2025/2027, nel quale confluisce il Piano del Fabbisogno del Personale 2025/2027 e il Piano della Performance 2025/2027, e la cui approvazione è propedeutica alle assunzioni di personale previste nella programmazione 2025/2027;

- con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 24 del 30/1/2025 è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2025-2027, che confluirà quale alleg. C nel PIAO 2025/2027;

**Preso atto** della situazione del personale, ed in particolare della consistenza del personale effettivamente in servizio, delle cessazioni previste ed evidenziato che la situazione dell'organico ha registrato una progressiva notevole riduzione del personale in servizio, dal 2010 ad oggi, tale che l'Ente necessità di implementare la dotazione organica attuale per migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi resi.

**Considerato che** la presente determinazione di fabbisogno scaturisce da un confronto con i vertici dell'Amministrazione, nell'ambito della sostenibilità finanziaria definita dal Dirigente Responsabile dei Servizi Finanziari di seguito esplicitata.

**Rilevata** la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del TUEL, e **dato atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative.**

**Ritenuta** l'opportunità di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno del personale 2025/2027, come riportato nell'allegato Documento e dato atto che la previsione di spesa relativa ai fabbisogni di personale 2025/2027, suddivisa per annualità, area e personale da assumere e tipologia di reclutamento (interno o esterno), è stata inserita nel DUP triennio 2025/2027, Sezione Operativa (SEO) approvato con Delibera del Commissario ad acta in sostituzione del Consiglio Metropolitano n. 5 del 24/1/2025, **previa verifica del rispetto dei limiti assunzionali prescritti, per le Città Metropolitane della Sicilia, dalla vigente legislazione, e che la previsione, entro i limiti sopra indicati, tiene conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, secondo le ultime indicazioni in materia della Ragioneria Generale dello Stato.**

**Evidenziato che,** la concreta programmazione di fabbisogno del personale resta assoggettata alle effettive disponibilità di Bilancio e che i predetti limiti potranno essere oggetto di modifiche e/o integrazioni a seguito di pronunciamenti della Sezione Autonomie della Corte dei Conti o di modifiche imposte dalla normativa di volta in volta vigente in materia di contenimento della spesa di personale.

**Dato atto** che sul DUP 2025/2027, approvato con Delibera del Commissario ad acta in sostituzione del Consiglio Metropolitano n. 5 del 24/1/2025 e sul Bilancio di previsione 2025/2027 e relativi allegati, approvato con Deliberazione della Conferenza Metropolitana n. 2 del 31/1/2025, **è stato espresso parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori,** e che nella seguente tabella, tenendo conto della spesa prevista per ciascuna annualità, viene dimostrato che il piano triennale del fabbisogno 2025/2027 rispetta i limiti di spesa, per ciascuna annualità, previsti nel suddetto DUP 2025/2027, giusta Tabelle Fabbisogno personale contenuta nel DUP 2025/2027 sopra richiamata:

#### **DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO PREVISIONI D.U.P. 2025/2027**

|                                                                                                        | 2025              | 2026                | 2027                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| <b>RISORSE FINANZIARIE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI DALLE PREVISIONI DUP 2025/2027</b>                 | <b>516.344,00</b> | <b>1.698.500</b>    | <b>3.050.364,26</b> |
| <b>RISORSE FINANZIARIE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI DAL PROGR. TRIENNALE FABB. PERSONALE 2025/2027</b> | <b>513.914,71</b> | <b>1.693.560,32</b> | <b>3.033.741,98</b> |

**Preso atto che,** verrà data informazione ai sindacati rispetto ai contenuti del PTFP, ai sensi dell'art.4, comma 5, del CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali

#### **Visti:**

- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente.
- il D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D.Lgs 267/2000 e s.m.i. "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- la L.R. 15/2015;
- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica dell' 11/01/2022, le cui disposizioni non si applicano nella Regione Siciliana.

Si propone che il Sindaco Metropolitano

## DECRETI

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e vengono qui integralmente richiamate;
2. di confermare l'assenza di personale in eccedenza o sovrannumero ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001;
3. di approvare l'allegato Piano Triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, redatto in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 75 del 25 maggio 2017;
4. di autorizzare le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
5. di dare atto che il Piano del Fabbisogno del Personale 2025/2027 rispetta i limiti connessi alle facoltà assunzionali e alla capacità finanziaria come determinati nel documento di piano e negli allegati A e B dello stesso;
6. di dare atto che l'allegato piano triennale del fabbisogno 2025/2027 rispetta i limiti di spesa, per ciascuna annualità, previsti nel DUP 2025/2027 e del Bilancio 2025/2027, sul quale è stato espresso parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori;
7. di dare atto che il programma del fabbisogno del personale 2025/2027 confluirà, una volta approvato, nella sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO 2025/2027;
8. di dare atto che l'effettiva assunzione in servizio del personale prevista nel presente piano rimane condizionata alla verifica del rispetto dei tetti di spesa vigenti ed alla copertura finanziaria della spesa, da effettuare all'atto dell'adozione dei relativi provvedimenti, nonché al rispetto delle norme vigenti al momento dell'assunzione stessa;
9. di dare atto che dei contenuti del presente provvedimento verrà data sola informazione alle parti sindacali entro 5 gg. dall'adozione, ex art. 4, comma 5, CCNL 2019/2021;
10. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1 del D.Lgs. n.150 del 07/10/2009 nonché ai sensi del D.lgs. 33/2013.

Palermo li, 20/3/2025

**F.to      Il Dirigente**  
**Dott. Antonio Calandriello**

### *Si allega:*

- 1) Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027
- 2) allegato A)
- 3) allegato B)

#### PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 147-bis del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii e del vigente Regolamento dei Controlli Interni e di Contabilità, si esprime il seguente parere di regolarità tecnica sul presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare:

☒ **FAVOREVOLE**

☐ **NON FAVOREVOLE**

Per i motivi di seguito riportati:

.....  
.....  
.....

Si attesta, ai sensi dell'art. 183, comma 8, il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa.

Addì 20/03/2025

**IL DIRIGENTE**  
F.to Dott. Antonio Calandriello

.....

#### PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Sul presente atto si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis comma 1, D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii e del vigente Regolamento dei Controlli Interni e di Contabilità, il seguente parere di regolarità contabile:

☒ **FAVOREVOLE**

☐ **NON FAVOREVOLE**

☐ **NON DOVUTO** in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Per i motivi di seguito riportati:

.....  
.....  
.....

Addì 20/03/2025

**IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI**  
F.to Il Ragioniere Generale  
Dott. Massimo Bonomo

**VISTO:**

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Dott. Francesco Mario Fragale

Addì 21/03/2025



# **Città Metropolitana di Palermo**

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



**Direzione Politiche del Personale**



## **SOMMARIO**

- 1. PREMESSA: LE ASSUNZIONI E LE PROGRESSIONI VERTICALI 2025, QUALE COMPLETAMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE DEGLI ANNI PRECEDENTI**
- 2. CARATTERISTICHE DEL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE**
- 3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO**
  - 3.1. Analisi della normativa vigente
  - 3.2. Calcolo capacità assunzionale Liberi Consorzi Comunali e Città Metropolitane della Regione Sicilia
- 4. LO SCENARIO DI RIFERIMENTO**
  - 4.1. L'organizzazione
  - 4.2. Il superamento della dotazione organica
  - 4.3. Il personale a tempo indeterminato e determinato e la dotazione organica
- 5. MODALITA' DI ASSUNZIONE DI PERSONALE - I PARAMETRI DI VIRTUOSITA'**
  - 5.1. Requisiti richiesti agli enti per potere assumere
  - 5.2. Rispetto dei vincoli di spesa specifici per il fabbisogno
- 6. IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE: LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO 2025/2027**
  - 6.1. Dimostrazione del rispetto delle previsioni finanziarie di cui al D.U.P. 2025/2027
- 7. L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE**
  - 7.1. I "resti" assunzionali
  - 7.2. Il budget assunzionale 2025/2027
- 8. IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027: PROCEDURE ASSUNZIONALI E SPESA PER SINGOLE ANNUALITA'**
  - 8.1. Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2025-2027
    - 8.1.1 ANNO 2025 - Acquisizioni di personale esterno a tempo indeterminato e determinato e progressioni verticali in deroga.
    - 8.1.2 ANNO 2026 - Acquisizioni di personale esterno a tempo indeterminato e determinato progressioni verticali ordinarie.
    - 8.1.3 ANNO 2027 - Acquisizioni di personale esterno a tempo indeterminato e determinato progressioni verticali ordinarie.
  - 8.2. La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2025/2027 con il budget assunzionale

- 8.3.** Le assunzioni del triennio 2025-2027 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68.
- 8.4.** Rispetto dei limiti finanziari previsti dalla normativa vigente e monitoraggio delle spese di personale per il triennio 2025-2027.

## **1. PREMESSA: LE ASSUNZIONI E LE PROGRESSIONI VERTICALI 2025, QUALE COMPLETAMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE DEGLI ANNI PRECEDENTI**

Il piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 costituisce il fondamentale documento programmatico con il quale l'Amministrazione Metropolitana, guidata dal Sindaco On. Prof. Roberto Lagalla, continua il percorso avviato sin dal momento dell'insediamento, avvenuto 20/6/2022, di sviluppo delle Politiche del personale, finalizzato a pervenire in tempi rapidi ad un significativo incremento della dotazione organica dell'Ente, necessario al fine di far recuperare celermente alla Città Metropolitana di Palermo una maggiore efficienza nei confronti dell'utenza ed il ruolo centrale e propulsivo che la normativa gli attribuisce sul territorio.

Il piano, in prosecuzione di quanto previsto nelle precedenti annualità, continua a perseguire la duplice esigenza di reclutare nuovo personale attraverso assunzioni esterne, al fine di sopperire alla grave carenza di organico presente in vari profili professionali, derivante dal pensionamento, senza turn – over, di centinaia di unità di personale negli ultimi anni e, nel contempo, di valorizzare la maggior quantità possibile di personale interno attraverso una significativa previsione di progressioni verticali, considerato che per troppi anni dipendenti dell'Ente, pur meritevoli e professionalmente preparati, di tutte le aree professionali (ex categorie), sono stati penalizzati dalla impossibilità di effettuare progressioni di carriera.

Nel 2024 i numeri delle assunzioni dall'esterno, a qualsiasi titolo, sono risultati particolarmente rilevanti.

In particolare sono state assunte nell'anno 2024 n. **57 unità dall'esterno**, utilizzando tutte le possibili procedure assunzionali, ed effettuate n. **36 progressioni verticali ordinarie**, come sotto meglio specificato:

### **ASSUNZIONI ESTERNE (n. 57)**

- N. 1 Dirigente amministrativo a t.d. Ex art. 110 TUEL;
- N. 2 Funzionari amministrativi Ufficio Staff Sindaco ex art. 90 TUEL;
- N. 5 Funzionari amministrativi h (Conv. Inserimento lavorativo soggetti disabili);
- N. 2 Funzionari avvocati (Scorrimento graduatoria Regione Sicilia);
- N. 2 Funzionari informatici (Scorrimento graduatoria Regione Sicilia);
- N. 1 Funzionario amministrativo (Scorrimento graduatoria Comune Carini);
- N. 1 Funzionario contabile – Mobilità;
- N. 3 Funzionari (tecnico, informatico, assistente sociale) - Stabilizzazione Agenzia Coesione;
- N. 7 Istruttori informatici (Scorrimento graduatoria ASP);
- N. 4 Istruttori tecnici (Scorrimento graduatorie varie);
- N. 36 Istruttori amministrativo contabili (Concorso pubblico per esami);
- N. 3 Agenti Polizia Metropolitana – Mobilità.

### **PROGRESSIONI VERTICALI (n. 36)**

- N. 32 Istruttori amministrativo contabili - Progressioni verticali ordinarie;
- N. 3 Agenti di Polizia Metropolitana - Progressioni verticali ordinarie;
- N. 1 Funzionario tecnico - Progressioni verticali ordinarie.

Con il nuovo piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027, ed, in particolare, con la prima annualità 2025, a prosecuzione della massiccia programmazione degli anni precedenti, si consolida e si completa il primo "step" del percorso di rinnovamento della dotazione organica,



prevedendo una ulteriore, rilevante, immissione di istruttori amministrativo contabili, sfruttando al massimo la riserva di idonei prevista a seguito della effettuazione del concorso pubblico per esami che ha visto, nel 2024, l'assunzione di n. 36 unità, già perfettamente integrate in tutte le direzioni dell'Ente.

Quanto sopra in relazione alla nuova normativa di cui all'art. 4, comma 9, del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 *"Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni"* (c.d. D.L. PA 2025) che ha disposto la **disapplicazione della cd. norma "taglia idonei" ai concorsi banditi nel 2024 e nel 2025**, prevedendo che *"...9. Alle graduatorie dei concorsi per il reclutamento di personale nelle amministrazioni pubbliche, approvate nell'anno 2024 e nell'anno 2025, non si applica il limite di cui all'articolo 35, comma 5-ter, quarto periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Il suddetto D.L. 25/2025 ha inoltre previsto che le graduatorie degli Enti locali avranno una durata di 3 anni e che le amministrazioni destinano alle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali.

Prevista, inoltre, la definizione delle progressioni verticali cd "in deroga", per ulteriori n. 55 unità, **effettuate utilizzando il regime derogatorio introdotto dall'art. 13, c. 6, del CCNL 16/11/2022**, che prevede la partecipazione alle procedure anche a soggetti in possesso del titolo di studio inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno, l'applicazione dei criteri di cui al successivo comma 7, a seguito di confronto con le OO.SS. e, soprattutto, la possibilità di destinare esclusivamente all'interno, derogando al 50% dell'accesso della quota riservata alle assunzioni esterne, le suddette progressioni, da effettuare utilizzando la somma dello 0,55% del monte salari 2018 che corrisponde, per il nostro Ente, all'importo di € 131.937,97.

Nel 2025, in continuità con gli anni precedenti, sono previste ulteriori assunzioni esterne di personale nelle aree apicali.

In particolare è stata programmata l'effettuazione di un **concorso, per titoli ed esami, per l'assunzione di n. 2 dirigenti, uno tecnico ed uno amministrativo**, al fine di coprire le posizioni dirigenziali in atto ricoperte da incarichi ex art. 110 TUEL in scadenza.

Previsto, inoltre, il rafforzamento dell'area tecnica attraverso una procedura di mobilità esterna per l'assunzione di n. 4 funzionari tecnici.

Entro il primo semestre 2025 si prevede, inoltre, di definire l'assunzione, nell'area Funzionari/E.Q., di n. 10 unità nell'ambito del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027, a tempo indeterminato, da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei. I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.

La manifestazione di interesse è stata a suo tempo effettuata, come previsto dall'Avviso pubblico, e sono state assegnate al nostro Ente n. 3 unità profilo Ingegnere, n. 1 unità profilo Architetto, n. 6 unità profilo Specialista in attività Amministrative e Contabili, corrispondenti ai funzionari tecnici, amministrativi e contabili della nostra dotazione organica.



Completate, con l'assunzione di n. 1 Funzionario avvocato e di n. 1 Funzionario tecnico, avvenute il 1/3/2025, le assunzioni previste nell'ambito della convenzione per l'inserimento lavorativo di soggetti disabili ex art. 11 Legge 68/99, sottoscritta con la Regione Siciliana - Assessorato Regionale della Famiglia delle Politiche Sociali e del Lavoro Dipartimento Regionale del Lavoro Servizio XII - Centro per l'Impiego di Palermo e Monreale, per la copertura della quota d'obbligo del personale disabile calcolata sulla base dell'ultimo prospetto informativo presentato.

Tuttavia il prospetto, al 31/12/2024, presenta ancora n. 4 scoperture della quota d'obbligo di disabili, per cui si procederà a valutare l'avviamento di n. 4 unità da destinare al profilo di operatore addetto all'accoglienza, nell'ambito dell'Area operatori esperti, che presenta gravi criticità di organico.

Attesa la grave criticità della dotazione organica nell'ambito dei profili di operatore esperto autista e di operatore esperto cantoniere sono previste, inoltre, n. 2 procedure di mobilità volontaria esterna, per l'assunzione di n. 4 operatori esperti autisti e di n. 4 operatori esperti cantonieri.

**Nel complesso sono previste nell'anno 2025, n. 46 assunzioni esterne e n. 55 progressioni verticali.**

Anche nel 2026 e 2027 il programma assunzionale prevede assunzioni in vari profili ed aree, fermo rimanendo, come è evidente, che le prossime annualità saranno rivedute ed implementate in relazione ad eventuali maggiori risorse finanziarie disponibili ed a nuove esigenze dell'Amministrazione.

**Nel complesso, considerando tutte le assunzioni del triennio 2025/2027, si prevedono, tra assunzioni esterne e progressioni verticali, n. 101 nuove unità nel 2025, n. 45 nel 2026 e n. 80 nel 2027, per complessive n. 226 nuove unità nel triennio.**

## **2. CARATTERISTICHE DEL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE**

La programmazione triennale del fabbisogno di personale si configura come atto fondamentale, in quanto definisce le linee di indirizzo cui deve tendere la programmazione occupazionale del triennio, nel rispetto dei vincoli normativi e in linea con gli orientamenti giurisprudenziali, con l'obiettivo di supportare, attraverso adeguate politiche del personale, l'attuazione del programma di mandato politico del Sindaco.

Occorre fare riferimento al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, ed alle Linee guida sulla programmazione del fabbisogno che, in attuazione delle citate disposizioni legislative, sono state emanate dalla Funzione Pubblica.

Il contesto normativo nel quale l'Ente si approccia nel definire il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (d'ora in poi PTFP) è caratterizzato da forte variabilità. Infatti sono stati definiti tutta una serie di provvedimenti legislativi che impattano fortemente sulle politiche del personale quali:

### **a) Piano Integrato di attività e Organizzazione – PIAO.**

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni.

È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, il cosiddetto *"Decreto*



*Reclutamento*” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) dovranno riunire in quest’unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente. Definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
- **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell’utenza.

**Il presente Piano dei Fabbisogni del Personale 2025/2027 confluirà, insieme ad altri strumenti di programmazione, nel PIAO 2025/2027.**

L’articolo 7 del D.M. 132/2022, a proposito della scadenza di approvazione del Piao prevede: *“Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio”.*

Il successivo articolo 8, comma 2, del citato D.M. 132/2022 prevede che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”.*

Per gli enti locali, per effetto del differimento del termine per l’approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 al 28/2/2025 il termine di adozione del PIAO è slittato, per l’anno 2025, al 31/3/2025 p.v.



**b) Decreto Ministeriale 11 gennaio 2022, di attuazione dell'art. 33, comma 1-bis del D.L. 30.4.2019 n. 34 "Valori soglia".**

L'art. 33, comma 1-bis, del D.L. 30.4.2019 n. 34, riporta disposizioni in materia di facoltà assunzionali per le Province e Città Metropolitane analoghe a quelle previste per regioni e comuni dal medesimo D.L. 34/2019. Stabilisce, infatti, che le Province e le Città Metropolitane possano procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per il personale non superiore ad un determinato "VALORE SOGLIA", da definire con successivo decreto ministeriale, in funzione di parametri demografici e finanziari legati alle entrate.

Il decreto interministeriale del 11 gennaio 2022, di *"Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane"*, tuttavia, **considerato che la Regione Siciliana con L.R. n. 15/2015 ha attuato il processo di riordino istituzionale degli enti di area vasta e con successiva legge regionale 12 dicembre 2016, n. 27 ha definito i limiti della spesa di personale dei predetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale, ha stabilito che le disposizioni del predetto decreto non trovano diretta applicazione nei confronti degli enti della regione siciliana.**

**Pertanto per gli enti di area vasta siciliani, continuerà ad applicarsi la previgente normativa basata sul turn over, nel rispetto della sostenibilità finanziaria certificata dal Collegio dei revisori dei conti.**

**c) CCNL Comparto Funzioni Locali.**

Il CCNL funzioni locali 2019-2021 sottoscritto definitivamente il 16/11/2022, ha previsto alcune novità, che sottendono all'analisi organizzativa propedeutica all'elaborazione del piano triennale del fabbisogno di personale, in tema di sistema di classificazione del personale, progressioni economiche, progressioni verticali e lavoro agile.

Il presente Documento, pertanto, si inquadra in quest'ottica e fornisce dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della programmazione del fabbisogno e delle assunzioni che, a vario titolo, si intendono effettuare nel prossimo triennio alla luce delle varie disposizioni normative che si sono succedute, precisando che il nostro Ente era soggetto alle disposizioni riguardanti il rispetto del patto di stabilità interno.

### **3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

#### **3.1. Analisi della normativa vigente**

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle disposizioni di legge vigenti in materia.

Esse possono essere riassunte in:

**Adozione Piano triennale fabbisogni personale (PTFP)**

| NORMA            | TIPOLOGIA ADEMPIMENTO                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| art. 91 del TUEL | 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 del personale. |



|                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001          | Adozione Piano triennale fabbisogni di personale (PTFP)<br>Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter |
| Sanzione art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 | Divieto di assunzione: le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 non possono effettuare nuove assunzioni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

### Invio informazioni sul PTFP alla RGS

|                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 Sanzione | Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60* del d.lgs. 165/2001 le informazioni del PTFP e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica.<br>* art. 60 del d.lgs. 165/2001: Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, <b>il conto annuale delle spese sostenute per il personale</b> . Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione. |
| Sanzione                                          | Divieto di assunzione: la comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

### Rideterminazione dotazione organica e verifica delle eccedenze di personale

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 | In sede di definizione del PTFP, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del d.lgs. 165/2001, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 |
| art. 89 del TUEL                    | Gli enti locali provvedono alla rideterminazione 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.                                                                                                                                                                                                   |
| art. 33 del D.Lgs. 165/2001         | Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6,                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |



|                       |                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.                                                                    |
| <b>Sanzione</b>       | Divieto di assunzione: le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere |
| <b>Responsabilità</b> | La mancata attivazione delle procedure da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.                                                                                                                |

### **Contenimento della spesa di personale**

|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296</b> | Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:<br>a) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;<br>b) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente. |
| <b>Sanzione</b>                                                                     | Divieto di assunzione: in caso di mancato rispetto, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, cioè la sanzione prevista in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente: divieto di assunzione assoluto nell'anno successivo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

### **Certificazione organo di revisione**

|                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>art. 19, comma 8, della legge 448/2001</b> | 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 di cui all'articolo 39, comma 3-bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate. |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### **Verifica dell'aggregato di spesa relativa al lavoro flessibile**

|                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 - art. 36 del D.Lgs. 165/2001</b> | A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.</p> <p>L'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare contratti di lavoro flessibile dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### **Rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e del pareggio bilancio**

|                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>art. 1, comma 466, della legge 232/2016</b>                    | A decorrere dall'anno 2017 gli enti di cui al comma 465 del presente articolo devono conseguire il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Sanzione art. 1, comma 475, lett. e), della legge 232/2016</b> | <p>Divieto di assunzione assoluto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 466, nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.</li> </ul> <p>Divieto di assunzione solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nel caso in cui il mancato conseguimento del saldo di cui al comma 466 risulti inferiore al 3 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio del mancato conseguimento del saldo, nell'anno successivo a quello dell'inadempienza la sanzione di cui al comma 475, lettera e), è applicata solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato.</li> </ul> |

#### **Trasmissione alla banca dati (BDAP-MOP) delle informazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, legge 232/2016**

|                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>art. 1, comma 507, della legge 232/2016</b>          | L'ente territoriale attesta l'utilizzo degli spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dall'articolo 10 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, con l'invio della certificazione di verifica del rispetto dell'obiettivo di saldo di cui al comma 470 del presente articolo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Sanzione art. 1, comma 508, della legge 232/2016</b> | Divieto di assunzione transitorio fino ad avvenuto adempimento: qualora l'ente territoriale beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non effettui la trasmissione delle informazioni richieste dal medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, non può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbia adempiuto. |

#### **Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato**

|                                                    |                                                          |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>art. 9, comma 1-quinquies, del D.L 113/2016</b> | Approvazione nei termini del bilancio di previsione, del |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|



|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | rendiconto della gestione, del bilancio consolidato: l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nel termine di trenta giorni dalla loro approvazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Sanzione</b> | Divieto di assunzione transitorio fino ad avvenuto adempimento: 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 BDAP, gli enti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. |

#### **Adozione Piano della performance (oggi confluito nel P.I.A.O.)**

|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>art. 10 del D. Lgs.150/2009</b>                   | Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:<br>a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. Per gli enti locali, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione. |
| <b>Sanzione art. 10, comma 5, del D.lgs.150/2009</b> | In caso di mancata adozione del Piano della performance:<br>- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;<br>- divieto di assunzione: l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Responsabilità</b>                                | Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), del d.lgs. 150/2009, ossia l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

#### **Adozione del Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità (oggi confluito nel P.I.A.O.)**

|                                              |                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006</b> | Gli enti predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



|                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                         | che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. |
| Sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs.165/2001 | Divieto di assunzione: le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale.                                                                                                                                                                                                    |

### Adozione del Piano Integrato di attività ed organizzazione – P.I.A.O.

|                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| art. 10 del DM 132/2022                                  | Ai sensi dell'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114". |
| Sanzione di cui all'art. 10, comma 5, del D.Lgs.150/2009 | In caso di mancata adozione del P.I.A.O.:<br>- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;<br>- divieto di assunzione: l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.                                                                                                   |

### 3.2 Calcolo capacità assunzionale Liberi consorzi comunali e Città Metropolitane della regione Sicilia

L'articolo 3 del D.L. 90/2014, rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over", modificato dall'articolo 14 bis del D.L. 4/2019, convertito con legge 26/2019 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni), ha previsto che in merito al turn over del 100% (attuabile dal 2018 per tutti gli enti locali), **si possono cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. Pertanto, dal 30 marzo 2019 gli enti locali possono cumulare i resti non utilizzati degli ultimi 5 anni (2014-2018), anziché degli ultimi 3 anni.

La Legge 26/2019 di conversione del Decreto sul reddito di cittadinanza e riforma delle pensioni ha introdotto il comma 5-sexies al citato articolo 3 del D.L. 90/2014, che ha previsto che *"per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*.

Il D.L. n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020 ha introdotto rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che *"le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di*



personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”.

Come anticipato nelle premesse, il Dipartimento della Funzione Pubblica con decreto interministeriale pubblicato nella GURI n. 49 del 28/2/2022, ha proceduto alla “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane” disponendo che **“Considerato che la Regione Siciliana con la legge regionale 4 agosto 2015 n. 15, recante “Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e Città metropolitane ha attuato il processo di riordino istituzionale degli enti di area vasta, previsto a livello nazionale con la legge 7 aprile 2014, n. 56, e che la Regione Siciliana con successiva legge regionale 12 dicembre 2016 n. 27, ha definito i limiti della spesa di personale dei predetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui all'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e, pertanto, le disposizioni di cui al presente decreto non trovano diretta applicazione nei confronti di tali Enti”.**

Per quanto sopra, per gli enti di che trattasi si dovrà fare riferimento alle disposizioni previgenti. Tutto ciò nei limiti della sostenibilità finanziaria per l'Ente del Piano triennale del fabbisogno di personale.

## **4. LO SCENARIO DI RIFERIMENTO**

### **4.1. L'organizzazione.**

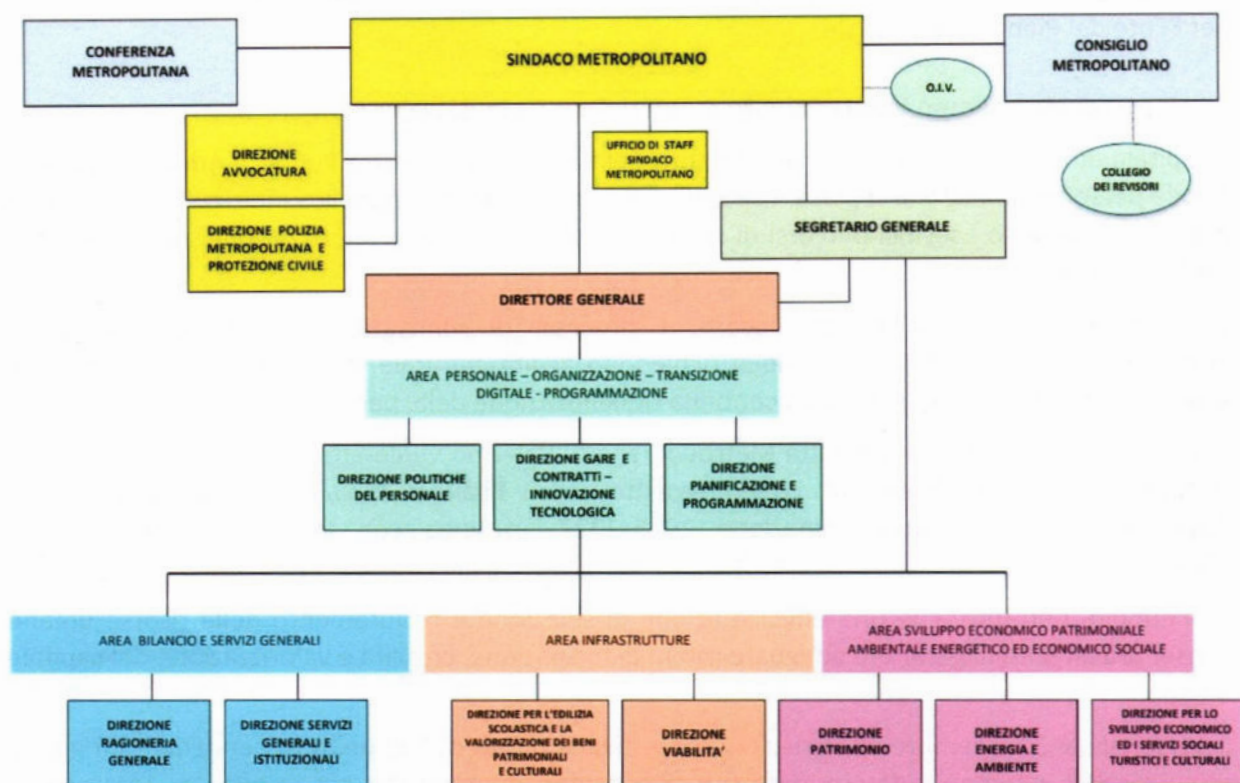
La programmazione dell'approvvigionamento di risorse umane deve necessariamente conciliare le esigenze segnalate dalle diverse Direzioni in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente, con il rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni e di spese di personale.

Con propri decreti n. 64 e 65 del 21 Marzo 2023, e successivo decreto n. 78 del 14 aprile 2023 il Sindaco Metropolitano ha disposto l'attuazione della modifica della macro struttura organizzativa dell'Ente, confermandone la complessa articolazione in Aree e Direzioni, ai sensi del vigente art. 8 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, determinando le competenze e le linee di attività a carattere generale di ciascuna macro- struttura e conferendo i nuovi incarichi dirigenziali.

Successivamente, con Decreto Metropolitano n. 82 del 13/6/2024 si è proceduto ad una modifica della struttura organizzativa dell'Ente, con allocazione della Direzione Avvocatura fra le strutture organizzative alle dirette dipendenze del Sindaco Metropolitano, quale struttura in Staff al Sindaco.

Nell'ambito del presente piano, pertanto, si farà riferimento all'assetto di cui al seguente organigramma, in atto vigente.

### STRUTTURA ORGANIZZATIVA CITTA' METROPOLITANA



#### 4.2. Il superamento della dotazione organica.

Sono state pubblicate, in data 8 maggio 2018, le Linee Guida del Ministro per la Funzione Pubblica in materia di fabbisogni del personale, direttiva volta ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del Decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75 del 2017.

Il citato articolo 6, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75 del 2017, ha introdotto novità volte a superare il tradizionale concetto di Dotazione Organica.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale individua la "dotazione" di spesa potenziale massima che, per le Regioni e gli Enti Territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, resta nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013. Nel rispetto di questo limite di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale.



Le Amministrazioni potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e dovranno indicare nel Piano, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D. Lgs 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, e, comunque, nei limiti della sostenibilità finanziaria per l'Ente del Piano Assunzionale.

#### 4.3. Il personale a tempo indeterminato e determinato e la dotazione organica.

Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione: è sulle persone, infatti, che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità.

Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la P.A. e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento, di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.

Numerose sono le sfide che la Città Metropolitana di Palermo vuole affrontare in questo periodo di fermento e di cambiamento, coerentemente con il Bilancio 2025/27, già approvato, ed il Documento unico di programmazione 2025/2027, in linea con le direttive del Sindaco Metropolitano.

E' indubbio, pertanto, che una efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane consentirà all'Ente di garantire adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano.

Il personale al 31 dicembre 2024 risultava assestato a **quota n. 560 unità** (dipendenti + dirigenti), di cui **n. 552** a tempo indeterminato e **n. 8** a tempo determinato, tra le quali n. 1 assegnata dall'Agenzia per la Coesione Territoriale, per svolgere le attività connesse alla realizzazione degli interventi finanziati con i fondi PNRR.

Nella tabella seguente **(TAB.1)** viene rappresentata la situazione al 31/12/2024 con accanto indicate le unità di personale, distinte per aree e profili professionali, alla suddetta data:

| DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2024                  |                 |                                            |                                         |
|---------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------|
| PROFILI PROFESSIONALI                             | AREA            | UNITA' IN SERVIZIO AL 31/12/2024 A T. IND. | UNITA' IN SERVIZIO AL 31/12/2024 A T.D. |
| Dirigenti Tecnici/Amministrativi                  | DIR.            | 5                                          |                                         |
| Dirigente Avvocato                                | DIR.            | 1                                          |                                         |
| Dirigenti a tempo det. ex art. 110, c. 1, Tuel    | DIR.            |                                            | 5 *                                     |
| TOTALE DIRIGENTI N. 11                            |                 |                                            |                                         |
| Capo Segretario Particolare Sindaco Metropolitano | Funzionari/E.Q. |                                            | 1                                       |
| Capo Segreteria Tecnica Sindaco Metropolitano     | Funzionari/E.Q. |                                            | 1                                       |
| Funzionari Tecnici                                | Funzionari/E.Q. | 36 **                                      |                                         |
| Funzionari Informatici                            | Funzionari/E.Q. | 7                                          |                                         |
| Funzionari Amministrativi                         | Funzionari/E.Q. | 25                                         | 1                                       |
| Funzionari contabili                              | Funzionari/E.Q. | 8                                          |                                         |



|                                                      |                   |            |          |
|------------------------------------------------------|-------------------|------------|----------|
| Funzionari Assistenti Sociali                        | Funzionari/E.Q.   | 4 ***      |          |
| Funzionari Avvocati                                  | Funzionari/E.Q.   | 2          |          |
| Ispettore servizi di sorveglianza (Riserve Naturali) | Funzionari/E.Q.   | 1          |          |
| Direttore Tecnico delle riserve (Riserve Naturali)   | Funzionari/E.Q.   | 1          |          |
| Funzionari di Polizia Metropolitana                  | Funzionari/E.Q.   | 5          |          |
| Funzionari biologo                                   | Funzionari/E.Q.   | 1          |          |
| Funzionari geologo                                   | Funzionari/E.Q.   | 2          |          |
| Funzionari ecologo                                   | Funzionari/E.Q.   | 1          |          |
| <b>TOTALE AREA FUNZIONARI/E.Q. N. 95</b>             |                   |            |          |
| Istruttori Tecnici                                   | Istruttori        | 21         |          |
| Istruttori Amministrativi/Contabili                  | Istruttori        | 99         |          |
| Istruttori Informatici                               | Istruttori        | 7          |          |
| Operatore Servizio di Sorveglianza                   | Istruttori        | 3          |          |
| Agente di Polizia Metropolitana                      | Istruttori        | 19         |          |
| Capo servizio di sorveglianza                        | Istruttori        | 1          |          |
| Istruttore capo Autorimessa                          | Istruttori        | 1          |          |
| Istruttore Capo Cantoniere                           | Istruttori        | 14         |          |
| <b>TOTALE AREA ISTRUTTORI N. 165</b>                 |                   |            |          |
| Operatore Esperto Amministrativo                     | Operatori Esperti | 156 ****   |          |
| Operatore Esperto Cantoniere                         | Operatori Esperti | 34 *****   |          |
| Operatore Esperto Addetto all'Accoglienza            | Operatori Esperti | 56         |          |
| Operatore Esperto Add. all'Informazione Turistica    | Operatori Esperti | 10         |          |
| Operatore autista                                    | Operatori Esperti | 11         |          |
| Esecutore di centralino                              | Operatori Esperti | 2          |          |
| Operatore Esperto Tecnico                            | Operatori Esperti | 20         |          |
| <b>TOTALE AREA OPERATORI N. 289</b>                  |                   |            |          |
| <b>Totale personale N. 560</b>                       |                   | <b>552</b> | <b>8</b> |

\* Tra cui n. 3 Funzionari/EQ a tempo indeterminato incaricati ex art. 100 TUEL, da aggiungere al computo dell'Area Funzionari/EQ;

\*\* Nel conteggio non vengono considerati i tre Funzionari con incarico di dirigente a t.d.ex art. 110 c.1. TUEL

\*\*\* Inclusa nel conteggio risorsa licenziata con decorrenza 01/02/2025.

\*\*\*\* Incluse nel conteggio due unità in pensione rispettivamente con decorrenza 01/01/2025 e 01/02/2025.

\*\*\*\*\* Inclusa nel conteggio unità in pensione con decorrenza 01/02/2025

**N.B.** Fra il personale in dotazione al 31/12/2024 gli oneri per n. 1 unità a tempo determinato in Area Funzionari/EQ (PNRR) sono a carico dell'Agenzia per la Coesione Territoriale. Non conteggiata una unità in Assegnazione temporanea da altro ente.

Qui di seguito **(TAB. 2)** si rappresentano le cessazioni di personale previste nel triennio 2025/2027, in base ai dati in possesso della Direzione del Personale, unitamente a quelle già effettuate nel 2024, che successivamente verranno quantificate dal punto di vista economico per evidenziare i risparmi di spesa del personale nel triennio.

**TAB. 2**

| CESSAZIONI TRIENNIO 2025/2027 |                       |                              |                              |                              |                 |
|-------------------------------|-----------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------|
| AREA                          | N.UNITA' CESSATE 2024 | N. UNITA' IN CESSAZIONE 2025 | N. UNITA' IN CESSAZIONE 2026 | N. UNITA' IN CESSAZIONE 2027 | TOTALI PER AREA |
| DIRIGENTI                     |                       |                              |                              | 1                            | 1               |
| Funzionari/EQ                 | 11                    | 8                            | 1                            | 1                            | 13              |
| Istruttori                    | 8                     | 2                            | 4                            | 2                            | 8               |
| Operatori esperti             | 18                    | 11                           | 13                           | 18                           | 39              |
| <b>TOTALI</b>                 | <b>37</b>             | <b>21</b>                    | <b>18</b>                    | <b>22</b>                    | <b>61</b>       |

Nella tabella seguente (**TAB. 3**) si rappresentano le assunzioni di personale complessivamente previste nel triennio 2025/2027, distinte per profilo professionale.

Nel prosieguo il prospetto verrà sviluppato e declinato con maggior dettaglio, indicando con più puntualità i nuovi profili messi a concorso/selezione, le assunzioni esterne, quelle interne (P.V.) e le relative spese.

**TAB. 3**

| NUOVE ASSUNZIONI TRIENNIO 2025/2027 PER PROFILO (INTERNE ED ESTERNE) |                 |                                                  |                                                  |                                                  |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Personale distinto per profilo                                       | AREA            | NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2025<br>a tempo det./ ind. | NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2026<br>a tempo det./ ind. | NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2027<br>a tempo det./ ind. |
| Dirigenti tecnici                                                    | Dirigenti       | 1                                                | 2*                                               |                                                  |
| Dirigenti amministrativi                                             | Dirigenti       | 1                                                |                                                  | 1*                                               |
| Dirigenti Tecnici o Amministrativi                                   | Dirigenti       |                                                  |                                                  | 1*                                               |
| Capo Segreteria Particolare Sindaco Metropolitan                     | Funzionari/E.Q. | 1                                                |                                                  |                                                  |
| Capo Segreteria Tecnica Sindaco Metropolitan                         | Funzionari/E.Q. | 1                                                |                                                  |                                                  |
| Funzionari Tecnici                                                   | Funzionari/E.Q. | 9**                                              |                                                  |                                                  |
| Funzionari Tecnici (Agenzia Coesione Terr.)                          | Funzionari/E.Q. | 4**                                              |                                                  |                                                  |
| Funzionari Informatici                                               | Funzionari/E.Q. |                                                  |                                                  |                                                  |
| Funzionari Amministrativi                                            | Funzionari/E.Q. | 15                                               |                                                  | 16                                               |
| Funzionari contabili                                                 | Funzionari/E.Q. | 4                                                | 8                                                | 16                                               |
| Funzionari Ammin.ivi/Contabili (Ag Coesione Terr.)*                  | Funzionari/E.Q. | 6***                                             |                                                  |                                                  |
| Funzionari Assistenti Sociali                                        | Funzionari/E.Q. |                                                  |                                                  |                                                  |
| Funzionario Psicologo (Nuovo profilo)                                | Funzionari/E.Q. |                                                  | 1                                                |                                                  |
| Funzionari Avvocati                                                  | Funzionari/E.Q. | 1***                                             |                                                  |                                                  |
| Ispettore servizi di sorveglianza (Riserve Naturali)                 | Funzionari/E.Q. |                                                  |                                                  |                                                  |
| Direttore Tecnico delle riserve (Riserve Naturali)                   | Funzionari/E.Q. |                                                  |                                                  |                                                  |
| Funzionari di Polizia Metropolitana                                  | Funzionari/E.Q. | 1                                                | 2                                                | 2                                                |



|                                                    |                   |            |    |    |
|----------------------------------------------------|-------------------|------------|----|----|
| Funzionario biologo                                | Funzionari/E.Q.   |            |    |    |
| Funzionario geologo                                | Funzionari/E.Q.   |            |    |    |
| Funzionari o ecologo                               | Funzionari/E.Q.   |            |    |    |
| Istruttori Tecnici                                 | Istruttori        | 12         |    | 8  |
| Istruttori Informatici                             | Istruttori        |            |    |    |
| Istruttori Amministrativi/Contabili                | Istruttori        | 33         | 24 | 28 |
| Operatore Servizio di Sorveglianza                 | Istruttori        |            |    |    |
| Agente di Polizia Metropolitana                    | Istruttori        |            | 8  | 8  |
| Capo servizio di sorveglianza                      | Istruttori        |            |    |    |
| Istruttore capo Autorimessa                        | Istruttori        |            |    |    |
| Istruttore Capo Cantoniere                         | Istruttori        |            |    |    |
| Operatore Esperto Amministrativo                   | Operatori Esperti |            |    |    |
| Operatore Esperto Cantoniere                       | Operatori Esperti | 4          |    |    |
| Operatore Esperto Addetto all'Accoglienza          | Operatori Esperti | 4          |    |    |
| Operatore Esperto Add. all'Informazione Turistica  | Operatori Esperti |            |    |    |
| Operatore autista                                  | Operatori Esperti | 4          |    |    |
| Esecutore di centralino                            | Operatori Esperti |            |    |    |
| Operatore Esperto Tecnico                          | Operatori Esperti |            |    |    |
| Totale personale da assumere                       |                   | 101        | 45 | 80 |
| <b>Totale complessive unità triennio 2025/2027</b> |                   | <b>226</b> |    |    |

\* Per la copertura delle posizioni dirigenziali verrà in itinere valutata la modalità giuridica dell'assunzione.

\*\* Compresa le assunzioni di n. 1 funzionario tecnico ed 1 funzionario avvocato, avvenute il 1/3/2025, previste nell'ambito della convenzione per l'inserimento lavorativo di soggetti disabili ex art. 11 Legge 68/99, sottoscritta con la Regione Siciliana - per la copertura della quota d'obbligo del personale disabile calcolata sulla base del prospetto informativo presentato il 31/12/2023.

\*\*\* **Assunzioni eterofinanziate** nell'ambito del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027, a tempo indeterminato. I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo. Alla Città Metropolitana sono state assegnate n. 3 unità profilo Ingegnere, n. 1 unità profilo Architetto, n. 6 unità profilo Specialista in attività Amministrative e Contabili, corrispondenti ai funzionari tecnici, amministrativi e contabili della nostra dotazione organica. **Non comporta spesa.**

## 5. MODALITA' DI ASSUNZIONE DI PERSONALE - I PARAMETRI DI VIRTUOSITA'

### 5.1. Requisiti richiesti agli enti per potere assumere

Alla luce delle disposizioni legislative in precedenza richiamate, il quadro delle politiche del personale prevede che le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate, entro i tetti previsti dalla normativa, tenendo conto delle professionalità mancanti all'interno dell'Ente, e non possono essere effettuate in sovrannumero.



Inoltre, le assunzioni di personale possono essere effettuate se l'ente è in possesso dei seguenti requisiti:

- avere rispettato nell'anno 2025 il tetto alla spesa del personale media del triennio 2011/2013. La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 557, della legge finanziaria 2017 per come modificato. Detta norma dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili, e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza.

E' necessario che l'ente dimostri di rispettare nel 2025 il tetto alla spesa del personale, per cui, al fine di rispettare il limite annuo previsto dall'art. 3, c. 5 bis, del D.L. 24/6/2014 n. 90, l'importo delle assunzioni annue programmate per il 2025, 2026 e 2027, sommato al superiore importo relativo alla spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (2024), non dovrà superare, per ciascun anno, il valore medio della spesa del personale triennio 2011-2013.

- avere attivato la procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- avere adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato entro i termini fissati dal legislatore ed avere trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i termini fissati. Solamente le tipologie di assunzioni flessibili indicate dal D.L. n. 80/2021 (attuazione PNRR, polizia locale, protezione civile, istruzione pubblica e servizi sociali) possono andare in deroga rispetto a tale vincolo;
- avere adottato il Piano delle azioni positive;
- avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
- avere adottato il piano delle performance, documento le cui funzioni negli enti locali sono assolte dal PEG e/o dal PDO ed, in ultimo, dal PIAO;
- avere adottato il P.I.A.O.;
- avere attestato l'assenza di condizioni di sovrannumero e/o eccedenza del personale.

Non è più necessario dimostrare di avere rispettato il pareggio di bilancio dell'anno precedente, né di rispettare il pareggio di bilancio nell'anno 2025, inteso come anno in corso, ovviamente come previsione ed allo stato delle informazioni in possesso dell'ente.

Solo nell'ipotesi di rispetto contemporaneo dei requisiti sopra riportati, l'ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, determinato o flessibile nel rispetto, anche per l'anno 2025, dei suddetti limiti.

Per le assunzioni a tempo determinato e le altre assunzioni flessibili, sulla base del citato D.L. n. 90/2014, non è più previsto per i Comuni il tetto del 50% delle spese sostenute allo stesso titolo nell'anno 2009, a condizione che l'ente abbia rispettato il tetto alla spesa del personale, ma occorre restare all'interno del tetto della spesa del personale sostenuta allo stesso titolo nel 2009.

In deroga a tale tetto vanno le spese per le assunzioni flessibili di assistenti sociali necessari per l'attuazione delle misure per la lotta alla povertà entro il tetto del 30% delle risorse trasferite.



Vanno inoltre in deroga a partire dall'esercizio finanziario 2021 le assunzioni - ivi comprese quelle flessibili - eterofinanziate effettuate a decorrere dal 13 ottobre 2020, quelle per l'attuazione del PNRR finanziate nei quadri economici dei progetti e, si deve ritenere, anche le altre disposte dall'ente nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 31 bis del D.L. n. 152/2021.

Sono applicabili le disposizioni riguardanti:

- *le progressioni verticali*, con procedure comparative, riservando alle assunzioni dall'esterno almeno il 50% delle posizioni disponibili – salvo verifica in itinere per le progressioni ex art. 13 comma 7 CCNL 2019/2021 - e sempre che i candidati siano in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

In relazione alla entrata in vigore del CCNL 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16/11/2022, che ha introdotto due tipologie di procedure di progressioni verticali tra le aree, una per il periodo transitorio (art. 13 comma 6), ed una a regime (art. 15), potranno essere applicati diversi criteri selettivi:

- nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL 16 novembre 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve avere un peso non inferiore al 20%;

- nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 15 del medesimo CCNL e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001;

- *la mobilità volontaria*: la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse non necessita di comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il ricorso a tale istituto prima di dare corso alla indizione di concorsi o allo scorrimento di graduatorie è facoltativo fino a tutto il 2025.

In particolare con la Legge 21 febbraio 2025, n. 15, di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge 27 dicembre 2024, n. 202, recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi (c.d. "Decreto Milleproroghe 2025") è stato inserito all'art. 1, dopo il comma 10, il seguente comma : **10-bis. All'articolo 3, comma 8, della legge 19 giugno 2019, n. 56, le parole: "fino al 31 dicembre 2024" sono sostituite dalle seguenti: "fino al 31 dicembre 2025", con il quale è stata reintrodotta la deroga alla mobilità volontaria preventiva, differendo di un anno, con scadenza il 31 dicembre 2025, il termine entro cui è possibile bandire concorsi pubblici in deroga all'obbligo di previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria.**

**Il D.L. 25/2025 ha inoltre previsto che le amministrazioni destinano alle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali.**

- *lo scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato dello stesso ente ancora valide;*

L'art. 4, comma 9, del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni" (c.d. D.L. PA 2025) ha disposto la **disapplicazione della cd. norma "taglia idonei" ai concorsi banditi nel 2024 e nel 2025**, prevedendo che "...9. Alle graduatorie dei concorsi per il reclutamento di personale nelle amministrazioni pubbliche, approvate nell'anno 2024 e nell'anno 2025, non si applica il limite di cui all'articolo 35, comma 5-ter, quarto periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".



**Il suddetto D.L. 25/2025 ha inoltre previsto che le graduatorie degli Enti locali avranno una durata di 3 anni.**

- *la utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide di altri enti del comparto, previa intesa e sottoscrizione di convenzione;*
- *lo scorrimento di graduatorie a tempo determinato per le assunzioni allo stesso titolo necessarie per l'attuazione del PNRR;*
- *l'assunzione a tempo determinato o indeterminato attingendo all'albo degli idonei alla cui formazione l'ente abbia aderito.*

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo le Amministrazioni che non rispettano i seguenti parametri:

| Adempimento |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Sanzio-<br>ne                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Riferimenti                                                                                                                                                                                                     |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a)          | <b>Piano triennale dei fabbisogni del personale</b>                                                                                                                                                                                                                                                 | Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 <sup>1</sup> ).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Art. 39, c. 1, L. n. 449/1997;<br>Art. 91, D.Lgs. n. 267/2000;<br>Art. 6, D.Lgs. n. 165/2001;<br>Cmma 557-quater, legge n. 296/2006                                                                             |
| b)          | <b>Piano Integrato di attività ed organizzazione - PIAO</b>                                                                                                                                                                                                                                         | In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009:<br>- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;<br>- <b>divieto di assunzione: l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.</b> | Art. 6, c.7, D.L.9 n.80/2021 convertito, con modificazioni dalla L. 113/2021;<br>Art. 10, c. 5, D.Lgs. n.150/2009;<br>Art. 19, c. 5, lettera b), d D.L. n. 90/2014, convertito, con modific., dalla L. 114/2014 |
| c)          | <b>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero</b>                                                                                                                                                                                                               | Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).                                                                                                                                                                                                                     | Art. 33 D.Lgs. n. 165/2001;<br>Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 28.4.2014, n. 4.                                                                                                                        |
| d)          | <b>Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne</b>                                                                                               | La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006                                                                                                                                                                                     |
| e)          | <b>Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance"</b><br>-----<br><b>NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specificava che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG. Adesso confluisce nel PIAO</b> | La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto <i>"di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"</i> (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Art. 10, D.Lgs. n. 150/2009;<br>Art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n.267/2000                                                                                                                                           |



|    |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| f) | <b>Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013</b> | Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006). | Art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006;<br>Art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014 ;<br>Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale;<br>Circolare RGS 5/2016;<br>Corte Conti, Sez. Autonomie, - deliberazione n. 25/2014 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                      |                                                                                                                       |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| g) | <b>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti). | Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016                                                                              |
| h) | <b>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.                                    | Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.                                                                                |
| i) | <b>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                      | Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000                                                                                 |
| l) | <b>Obbligo del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.<br/><b>NON APPLICATO AGLI ENTI DI AREA VASTA SICILIANI</b></b> |                                                                                                                      | Art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 |

## 5.2. Rispetto dei vincoli di spesa specifici per il fabbisogno

La Corte dei Conti, Sezione Regionale della Puglia, con la deliberazione n. 111/2018/PAR, ha fornito indicazioni per la redazione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale. Nello specifico è stato richiesto ai magistrati contabili che cosa si debba intendere con la locuzione “spesa potenziale massima” della dotazione organica, come disciplinata dalla Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione. La Corte ha confermato che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge 296/2006: **si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013.**

La spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha il seguente valore medio per il triennio 2011/2013, qui di seguito confrontato con la spesa di personale riportata negli ultimi rendiconti approvati:



|                                                                      | Media triennio<br>2011/2013 | Rendiconto<br>2019 | Rendiconto<br>2020 | Rendiconto<br>2021 | Rendiconto<br>2022 | Rendiconto<br>2023 |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Importo spesa personale calcolato ex art. 1 c. 557 e 562 L. 296/2006 | 52.692.464,28               | 30.399.811,08      | 30.446.332,05      | 28.912.258,86      | 30.452.174,36      | 30.382.969,32      |
| Rispetto del limite                                                  |                             | SI                 | SI                 | SI                 | SI                 | SI                 |
|                                                                      |                             |                    |                    |                    |                    |                    |
| Spesa corrente rendiconto Titolo 1                                   |                             | 120.275.629,29     | 102.717.455,93     | 130.660.570,12     | 132.135.647,76     | 128.191.897,07     |
| Incidenza % delle spese di personale sulle spese correnti            |                             | 25,28              | 29,64              | 22,13              | 23,04              | 23,70              |

**La spesa per assunzioni prevista nel triennio 2025/2027, sommata alla spesa del personale riportata nel rendiconto 2023, non dovrà, pertanto, superare l'importo di € 52.692.464,28**

## **6. IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE: LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO 2025/2027**

Come richiamato nella premessa del presente Piano, nell'ottica di pervenire in tempi rapidi ad un incremento della dotazione organica dell'ente, necessario al fine di far recuperare celermente alla Città Metropolitana di Palermo quel ruolo centrale e propulsivo che la normativa gli attribuisce sul territorio, i Piani Triennali del fabbisogno del Personale che si sono susseguiti a far data dalla modifica intervenuta, con direttiva, prot. n. 60523 del 27/9/2022, al triennio 2022/2024, sono stati caratterizzati da una massiccia programmazione per consentire, oltre che di effettuare un numero consistente di assunzioni esterne mediante procedure concorsuali pubbliche, anche di valorizzare la maggior quantità possibile di personale interno attraverso la previsione di progressioni verticali, secondo i limiti normativi e finanziari ed i criteri previsti dalla normativa vigente.

**Il triennio 2025/2027 risulta, pertanto, essere il naturale sviluppo della programmazione già esitata negli anni precedenti, con nuove previsioni di assunzioni, in relazione:**

- a nuove criticità di personale evidenziate nelle varie direzioni e segnalate dai dirigenti,
- ad ulteriori cessazioni del personale delle varie aree, soprattutto nell'area funzionari/E.Q.;
- a progressioni verticali, ordinarie ed in deroga, nell'ambito delle aree istruttori e funzionari/E.Q., riferite ai principali profili professionali.

A monte della predisposizione del nuovo piano la Direzione del Personale e la Direzione Ragioneria Generale hanno verificato, in piena sinergia, tutte le possibili capacità assunzionali rivenienti dal turn-over e tutti i risparmi che si verificheranno nel triennio nell'ambito della spesa del personale per cessazioni a qualsiasi titolo realizzate, per destinarle, previa verifica della sostenibilità di bilancio, a nuove assunzioni del personale.



Nelle seguenti tabelle (Tab. A – 2025, 2026 e 2027) si rassegna il nuovo programma assunzionale per le annualità 2025, 2026 e 2027, rivisitato, relativamente alle unità da assumere ed ai profili interessati, successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione 2025/2027 e del DUP 2025/2027, **fermo rimanendo il limite di spesa per ciascuna annualità già indicato nei documenti finanziari approvati**, suddiviso per profili professionali.

**TAB A - 2025**

| PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025- 2027 - ASSUNZIONI ANNO 2025 |            |                                                     |                      |                              |
|------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------|----------------------|------------------------------|
| Area                                                             | n°         | Profilo professionale                               | Reclutamento esterno | Reclutamento interno (P.V.)* |
| Dir.                                                             | 1          | Dirigente tecnico                                   | 1                    | 0                            |
| Dir.                                                             | 1          | Dirigente Amm.vo                                    | 1                    | 0                            |
| Funz./EQ                                                         | 1          | Capo Segreteria Particolare Sindaco Metropolitano** | 1                    |                              |
| Funz./EQ                                                         | 1          | Capo Segreteria Tecnica Sindaco Metropolitano**     | 1                    |                              |
| Funz./EQ                                                         | 8          | Funz. Tecnico                                       | 4                    | 4                            |
| Funz./EQ                                                         | 15         | Funz. Amministrativo                                | 1***                 | 14                           |
| Funz./EQ                                                         | 4          | Funz. Contabile                                     | 0                    | 4                            |
| Funz./EQ                                                         | 1          | Funz. Polizia Metropol.                             | 0                    | 1                            |
| Funz./EQ                                                         | 1          | Funz. Tecnico (H)****                               | 1                    | 0                            |
| Funz./EQ                                                         | 1          | Funz. Avvocato (H)****                              | 1                    | 0                            |
| Funz./EQ                                                         | 3          | Funz. Amministrativo *****                          | 3                    | 0                            |
| Funz./EQ                                                         | 3          | Funz. Contabile *****                               | 3                    | 0                            |
| Funz./EQ                                                         | 4          | Funzionario Tecnico *****                           | 4                    | 0                            |
| Istruttori                                                       | 33         | Istrutt. Amm./Contabile                             | 13                   | 20                           |
| Istruttori                                                       | 12         | Istruttori tecnici                                  | 0                    | 12                           |
| Op. Esperti                                                      | 4          | Op. Esp. Cantoniere                                 | 4                    | 0                            |
| Op. Esperti                                                      | 4          | Op. Esp. Autista                                    | 4                    | 0                            |
| Op. Esperti                                                      | 4          | Op. Esp. Add. Accoglienza (H)                       | 4                    | 0                            |
| <b>Totale (a)</b>                                                | <b>101</b> |                                                     | <b>46</b>            | <b>55</b>                    |

**LEGENDA:**

Nuove assunzioni da effettuare

Assunzioni già effettuate o in itinere (da precedente piano assunzionale)

Assunzioni a costo zero

\* Progressioni verticali in deroga già previste nel precedente piano assunzionale.

\*\* Assunzioni a tempo determinato ex art. 90 TUEL. Prevista copertura finanziaria per 12 mesi su capitoli di bilancio (non comporta nuova spesa). Cfr. Decreto Sindaco Metropolitano n. 46 del 27/2/2025.

\*\*\* N. 1 stabilizzazione Agenzia Coesione.

\*\*\*\* Assunzioni Convenzione per l'inserimento lavorativo di soggetti disabili ex art. 11 Legge 68/99, per la copertura della quota d'obbligo personale disabile, calcolata sulla base del prospetto informativo presentato al 31/12/2023, già previste nel precedente piano assunzionale.

\*\*\*\*\* Assunzioni eterofinanziate nell'ambito del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027, a tempo indeterminato. I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo. Alla Città Metropolitana sono state assegnate n. 3 unità profilo Ingegnere, n. 1 unità profilo Architetto, n. 6 unità profilo Specialista in attività Amministrative e Contabili, corrispondenti ai funzionari tecnici, amministrativi e contabili della nostra dotazione organica.



**TAB A - 2026**

| PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025- 2027 – ASSUNZIONI ANNO 2026 |           |                         |                      |                             |
|------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------|----------------------|-----------------------------|
| Area                                                             | n°        | Profilo professionale   | Reclutamento esterno | Reclutamento interno (P.V.) |
| Dir.                                                             | 2         | Dirigenti tecnici       | 2*                   | 0                           |
| Funz./E.Q.                                                       | 8         | Funzionario contabile   | 4                    | 4**                         |
| Funz./E.Q.                                                       | 1         | Funzionario psicologo   | 1                    | 0                           |
| Funz./E.Q.                                                       | 2         | Funz. Polizia Metrop.   | 1                    | 1**                         |
| Istruttori                                                       | 24        | Istrutt. Amm./Contabile | 12                   | 12**                        |
| Istruttori                                                       | 8         | Agente Polizia Metrop.  | 4                    | 4**                         |
| <b>Totale (a)</b>                                                | <b>45</b> |                         | <b>24</b>            | <b>21</b>                   |

\* Da valutare la modalità giuridica delle assunzioni

\*\* Le progressioni verticali ordinarie area funzionari ed istruttori potranno essere previste anche in eventuali altri profili, purché di numero non superiore alle assunzioni esterne previste per ciascuna area.

**TAB A - 2027**

| PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025- 2027 – ASSUNZIONI ANNO 2027 |           |                                    |                      |                             |
|------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------|----------------------|-----------------------------|
| Area                                                             | n°        | Profilo professionale              | Reclutamento esterno | Reclutamento interno (P.V.) |
| Dir.                                                             | 1         | Dirigente amministrativo           | 1*                   | 0                           |
| Dir.                                                             | 1         | Dirigente (da valutare il profilo) | 1*                   | 0                           |
| Funz./EQ                                                         | 16        | Funz. Amministrativo               | 8                    | 8                           |
| Funz./EQ                                                         | 16        | Funz. Contabile                    | 8                    | 8                           |
| Funz./EQ                                                         | 2         | Funz. Polizia Metropol.            | 1                    | 1                           |
| Istruttori                                                       | 28        | Istrutt. Amm./Contabile            | 14                   | 14                          |
| Istruttori                                                       | 8         | Istruttori tecnici                 | 4                    | 4                           |
| Istruttori                                                       | 8         | Agenti Polizia Metropol.           | 4                    | 4                           |
| <b>Totale (a)</b>                                                | <b>79</b> |                                    | <b>41</b>            | <b>39</b>                   |

\* Da valutare la modalità giuridica delle assunzioni

### **6.1 Dimostrazione del rispetto delle previsioni finanziarie di cui al D.U.P. 2025/2027**

Dopo la verifica effettuata sulla copertura finanziaria, che ha avuto esito positivo, la Direzione del Personale, **in relazione alle indicazioni della Commissione Arconet del MEF in ordine al contenuto minimo della Sezione Operativa del DUP, con particolare riferimento al Programma del fabbisogno del personale**, ha trasmesso una Tabella alla Ragioneria Generale in cui vengono riportate le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, di cui al presente piano 2025/2027, riferita al triennio del DUP, accompagnata dalla previsione di spesa relativa al fabbisogno del personale 2025/2027, **ferme rimanendo eventuali successive rettifiche e/o integrazioni, da cui si evince che la programmazione** rispetta i limiti assunzionali prescritti, per le Città Metropolitane della Sicilia, dalla vigente legislazione, e che, entro i limiti sopra indicati, tiene conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Qui di seguito si riporta la tabella, **riportata nel DUP 2025/2027**, approvato con Delibera del Commissario ad acta in sostituzione del Sindaco Metropolitano n. 5 del 24/1/2025 nella quale è stata indicata, per ciascuna annualità, la **previsione di massima del numero delle unità da**



**assumere** per ciascuna area, le modalità di reclutamento (esterno o interno) e le nuove risorse finanziarie destinate ad assunzioni per ciascuna annualità.

### **TABELLA FABBISOGNO PERSONALE 2025/2027 INSERITA NELLA SEZIONE OPERATIVA DEL DUP 2025/2027 (SeO) – PARTE SECONDA**

**RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE AI FABBISOGNI DI PERSONALE, SUDDIVISE PER  
ANNUALITA', CATEGORIA PERSONALE DA ASSUMERE E TIPOLOGIA RECLUTAMENTO**

|                                                     | 2025             |                 | 2026             |                  | 2027             |                  |
|-----------------------------------------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| NUOVE ASSUNZIONI                                    | RECL.<br>ESTERNO | REC.<br>INTERNO | RECL.<br>ESTERNO | RECL.<br>INTERNO | RECL.<br>ESTERNO | RECL.<br>INTERNO |
| DIRIGENTI                                           | 4                | /               |                  |                  |                  |                  |
| CAT. D *                                            | 15               | 24 *            | 15               | 15               | 10               | /                |
| CAT. C                                              | 7                | 38 *            | 10               | 10               | 14               | /                |
| TOTALE UNITA' PER<br>MOD. RECLUTAMENTO              | 26               | 62              | 25               | 25               | 24               |                  |
| TOTALE NUOVE UNITA' ASSUNTE<br>TRIENNIO 25-27       | 88               |                 | 50               |                  | 24               |                  |
| RISORSE FINANZIARIE DESTINATE<br>A NUOVE ASSUNZIONI | 2025             |                 | 2026             |                  | 2027             |                  |
|                                                     | 516.344,00       |                 | 1.698.500        |                  | 3.050.364,26     |                  |

\* Progressioni verticali in deroga

**Come è evidente la suddetta tabella ha rilevanza esclusivamente in ordine ai profili finanziari e per la parte relativa alle unità da assumere è puramente indicativa**, in quanto il dettaglio relativamente alle singole azioni di reclutamento, i profili professionali interessati, le modalità di assunzione, le decorrenze e gli aspetti economici finali e definitivi inerenti al finanziamento della assunzioni sono contenuti nel presente Programma triennale del fabbisogno del personale 2025/2027, che confluisce nel P.I.A.O. 2025/2027, e devono essere declinati nel rispetto della maggiore spesa complessiva destinata a nuove assunzioni, per ciascuna annualità, sopra indicata.

Con Deliberazione della Conferenza Metropolitana n. 2 del 31/1/2025 stato approvato il Bilancio di previsione 2025/2027.

A pag. 37 della nota integrativa al Bilancio approvato, con riguardo alle spese per il personale, è precisato, che **“Per l’anno 2025 è stato previsto uno stanziamento, per nuove assunzioni, pari ad Euro 735.000, necessario a finanziare, oltre che le nuove assunzioni programmate nel 2025, anche le acquisizioni avviate nel corrente esercizio 2024 ed ancora non concluse. Per gli anni 2026 e 2027 è stato previsto uno stanziamento, per nuove assunzioni, pari ad Euro 500.000 per ciascun anno”**.

Alla luce del superiore importo stanziato di € 735.000,00 (oltre oneri riflessi ed IRAP), di cui 355.000,00 oltre oneri ed IRAP per le assunzioni già avviate nel 2024 e non concluse, residuano per nuove assunzioni, a valere sull’anno 2025, 2026 e 2027, gli importi già individuati in sede di DUP 2025/2027, pari, rispettivamente, ad € 516.344,00 per il 2025, € 1.698.500 per il 2026 ed € 3.050.364,26 per il 2027 (comprensivi di oneri riflessi ed IRAP).



Quanto sopra premesso nella seguente tabella, tenendo conto della spesa prevista per ciascuna annualità, così come meglio evidenziata nei successivi paragrafi 8.1.1 8.1.2 e 8.1.3 viene dimostrato che il presente piano triennale del fabbisogno 2025/2027 rispetta i limiti di spesa, per ciascuna annualità, previsti nel DUP 2025/2027 giusta Tabelle Fabbisogno personale contenuta nel DUP 2025/2027 sopra richiamata

#### DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO PREVISIONI D.U.P. 2025/2027

|                                                                                                    | 2025       | 2026         | 2027         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|--------------|
| RISORSE FINANZIARIE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI<br>DALLE PREVISIONI DUP 2025/2027                 | 516.344,00 | 1.698.500    | 3.050.364,26 |
| RISORSE FINANZIARIE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI<br>DAL PROGR. TRIENNALE FABB. PERSONALE 2025/2027 | 513.914,71 | 1.693.560,32 | 3.033.741,98 |

## 7. L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE

### 7.1. I "resti" assunzionali

L'articolo 3 del D.L. 90/2014, rubricato "Semplificazione e flessibilità nel turn over" modificato dall'articolo 14 bis del D.L. 4/2019, convertito con legge 26/2019 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni), ha previsto che in merito al turnover del 100% (attuabile dal 2018 per tutti gli enti locali), si possono cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. Pertanto, dal 30 marzo 2019 gli enti locali possono cumulare i resti non utilizzati degli ultimi 5 anni (2014-2018), anziché degli ultimi 3 anni. Pertanto per la programmazione 2025/2027 si possono utilizzare i resti dei cinque anni precedenti, oltre alla capacità assunzionale di competenza.

La deliberazione n. 25/2017 del 14/11/2017 della Corte dei Conti Sezioni Autonomie ha chiuso il dibattito su come si calcolano i resti della capacità assunzionale degli enti locali, che aveva visto interpretazioni diverse: la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa eventuali resti assunzionali.

Il calcolo del budget assunzionale unico è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica-DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computate nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.



Inoltre la Legge di conversione del Decreto sul reddito di cittadinanza e riforma delle pensioni, ha introdotto il comma 5-sexies al citato articolo 3 del D.L. 90/2014, e ha previsto che *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell’anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*.

**Tutto ciò nei limiti della sostenibilità finanziaria per l'Ente del Piano Assunzionale.**

Secondo il principio di diritto enunciato dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti nella deliberazione n. 17/2019, **il budget assunzionale è unico, senza distinzione fra dirigenti e non dirigenti, ed in esso confluiscono indistintamente anche i resti assunzionali.** In pratica, la pronuncia chiarisce dunque che la vigente disciplina normativa delle facoltà assunzionali, prevedendo una percentuale di spesa parametrata a quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (cd. turn over), non prevede alcuna distinzione di budget tra le tipologie di personale.

Non sembra ragionevole, dunque, prevedere vincoli ulteriori, quali la creazione di budget differenziati per personale dirigente e non dirigente, atteso che, quando il Legislatore ha inteso porre limiti e vincoli agli enti lo ha fatto esplicitamente. Anche le nuove disposizioni dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019, che preludono al superamento del cosiddetto turn over, seguono la medesima logica: ciò che rileva è il focus che il legislatore pone (in merito alla futura disciplina delle capacità assunzionali) sulla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, nonché sul riferimento «ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente», non facendo alcun tipo di riferimento a tipologie di personale e relativi budget assunzionali differenziati.

Sulla base delle considerazioni sopra indicate **nell'Allegato “A” sono state determinate le Capacità assunzionali dell’ente del quinquennio precedente 2019/2023**, come calcolate ai sensi dell’articolo 3, commi 5 e 5 quater, del d. l. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis, comma 1, lett.a) del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n.26/2019, e dell'art 1 comma 228 legge di stabilità 2016, che ammontano ad € 9.040.071,54.

## **7.2. Il budget assunzionale 2025/2027**

Sulla base delle cessazioni previste per gli anni 2025/27, e quelle realizzatesi nel 2024, sono state determinate le capacità finanziarie da destinare ai budget assunzionali per il triennio 2025/2027 con i seguenti criteri:

- la spesa è riferita al trattamento economico annuo ridefinito in base al vigente CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022;
- in base a quanto stabilito dalla Circolare della Funzione Pubblica n. 46078/2010 non possono essere considerati come risparmi le mobilità e la cessazione delle categorie protette;
- nel suddetto limite incide la spesa annua riferita a tutte le assunzioni a tempo indeterminato (fatto salvo quanto riportato nel punto immediatamente seguente), ivi comprese le mobilità da enti non soggetti a vincoli assunzionali, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30/12/2004 n. 311 (Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4 del 18/4/2008 e n. 11786 del 22/2/2011;



Corte dei Conti Lombardia n. 79/2011/PAR), le trasformazioni a tempo pieno dei rapporti di lavoro di personale assunto a tempo parziale (art. 3, comma 101 L. 244/2007, Corte dei Conti Lombardia n. 51/2012/PAR) e le riammissioni in servizio ai sensi delle disposizioni di cui ai vigenti CCNL di comparto (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/2/2011);

- non incidono invece: le assunzioni mediante mobilità esterna da enti assoggettati a limiti assunzionali (si ritiene che le procedure avviate dall'ente possano essere concluse sulla base della normativa indicata in precedenza e quindi con una sostanziale neutralità del passaggio per mobilità di lavoratori tra i due enti); le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette fino alla concorrenza della quota di riserva di cui alla L. 68/99 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/2/2011); le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno in riferimento a personale a suo tempo assunto full time, per effetto della disposizione di cui all'art. 3, comma 101, L.244/2008 e delle precisazioni di cui al citato parere della Corte dei Conti Lombardia n. 51/2012.

**Nell'allegato "B" del presente piano viene riportata la capacità assunzionale 2025/2027 calcolata come sopraindicato da destinare al finanziamento del presente piano assunzionale.**

#### **RIEPILOGO FACOLTA' ASSUNZIONALI 2025/2027**

Le facoltà assunzionali utilizzabili, secondo la normativa previgente (turn-over), dalla Città Metropolitana di Palermo sono quelle relative ai risparmi da cessazioni del personale 2025/2027 e quelle relative al quinquennio precedente, come sotto riportate, e **consentono ampiamente. come dimostrato nelle seguenti tabelle, la copertura del piano di fabbisogno 2025/2027:**

| <b>CAPACITA' ASSUNZIONALI<br/>P.T.F.P. 2025/2027</b>      | <b>Tot. unità cessate<br/>/in cessazione</b> | <b>Costo annuo unità<br/>cessate/in cessazione</b> |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>Capacità assunzionali quinquennio 2019-2023</b>        | <b>291</b>                                   | <b>9.040.071,54*</b>                               |
| <b>Capac. assunzionali 2025 (cess. 2024)</b>              | <b>37</b>                                    | <b>1.112.067,69**</b>                              |
| <b>Capac. assunzionali 2025 (personale in cess. 2025)</b> | <b>21</b>                                    | <b>632.939,46</b>                                  |
| <b>Capac. assunzionali 2026 (cess. 2026)</b>              | <b>18</b>                                    | <b>494.188,30</b>                                  |
| <b>Capac. assunzionali 2027 (cess. 2027)</b>              | <b>22</b>                                    | <b>573.846,44</b>                                  |
| <b>Totale</b>                                             | <b>389</b>                                   | <b>11.853.113,40</b>                               |

\* Le capacità assunzionali relative al quinquennio 2019/2023 risultano calcolate al lordo di quelle già in parte utilizzate per la copertura della assunzioni 2024, rispetto alle quali è stata utilizzata, altresì, anche la quota di resto assunzionale relativa all'anno 2018, pari a € 675.485,71. Stante il numero particolarmente rilevante di cessazioni nel quinquennio precedente, la sola somma dei resti assunzionali risulta ampiamente sufficiente a garantire tutte le assunzioni previste nel triennio 2025/2027 dal presente piano assunzionale.

\*\*N.B. le capacità assunzionali del 2025 si riferiscono alle cessazioni 2024 più quelle programmate per la medesima annualità (2024), ex art. 14 bis. c. 1 lett. b) D.L. del D.L. 28/1/2019 n. 4, per il 2025 e 2026 sono riportate le cessazioni previste per ciascuna annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.



| UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI<br>P.T.F.P. 2025/2027 (costi a regime) | Tot. unità da assumere | Costo annuo unità da assumere |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------|
| Assunzioni 2025                                                        | 101                    | 1.328.615,52                  |
| Assunzioni 2026                                                        | 45                     | 935.784,04                    |
| Assunzioni 2027                                                        | 80                     | 1.574.964,48                  |
| Totale                                                                 | 226                    | 3.839.364,04                  |

## 8. IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027: PROCEDURE ASSUNZIONALI E SPESA PER SINGOLE ANNUALITA'

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno:

- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti della Direzione Politiche del Personale l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.
- indicato ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, sia nell'ambito di incontri con il Direttore Generale, sia con documentazione agli atti della Direzione del personale.

I contenuti del presente documento integrano quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

La sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente all'approvazione del presente Documento potrà essere esperita senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti.

In base ai conteggi effettuati, il budget assunzionale da utilizzare per le nuove assunzioni programmate negli esercizi finanziari 2025/2027 del presente piano ammonta ad **€ 513.914,71** per il 2025, **€ 1.693.560,32** per il 2026 ed **€ 3.033.741,98** per il 2027, nei limiti della spesa prevista nel DUP 2025/2027, come sarà meglio evidenziato nel prossimo paragrafo.

### 8.1. Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2025-2027

Per la copertura dei posti si può valutare, in via preliminare, di volta in volta, l'attivazione di procedure di mobilità tra enti, ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., seppure non più obbligatoria. Tale istituto non incide sulla capacità assunzionale in quanto considerato "neutro" a tali effetti, poiché non comporta aumento di spesa per la Pubblica Amministrazione nel suo complesso. In caso di esito negativo delle procedure di mobilità, le assunzioni saranno effettuate tramite concorsi pubblici all'interno dei limiti definiti dalla capacità assunzionale.

Alle selezioni pubbliche è necessario applicare riserve di posti al personale appartenente alle categorie protette e ai militari volontari congedati ed è, inoltre, possibile applicare riserve al personale già dipendente di ruolo dell'Ente. E' possibile, altresì, utilizzare l'istituto della progressione tra le aree riservata al personale di ruolo ai sensi e nei limiti dell'art 22, comma 15, del D. L.vo 75/2017, e ss.mm.ii..



L'art. 1, comma 361, della Legge n. 145/2018, aveva previsto che le graduatorie dei concorsi fossero utilizzate "esclusivamente" per la copertura dei posti messi a concorso, impedendo l'utilizzo della medesima graduatoria per la copertura di qualsiasi altro posto diverso da quelli messi a concorso, sia esso della medesima o di altra Amministrazione. La successiva legge n. 160/2019 (legge di bilancio per il 2020) ha abrogato i commi da 361 a 362 -ter e il comma 365 dell'articolo 1 della legge n. 145/2018.

Con l'espunzione della norma di cui sopra dall'ordinamento giuridico ad opera della legge di bilancio 2020, n. 160/2019, sussiste pertanto la possibilità di utilizzare le graduatorie esistenti non solo per coprire i soli posti messi a concorso ma anche per effettuare gli eventuali scorrimenti.

Con l'approvazione, con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 177 del 16/9/2022 e ss.mm.ii., del Regolamento per l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti, finalizzato all'assunzione di personale dipendente, l'Ente si è dotato di uno strumento, già utilizzato nelle precedenti annualità, che consente di assumere anche personale idoneo di graduatorie di altri enti, garantendo la possibilità di giungere, in tempi rapidi, all'assunzione di soggetti che hanno superato, acquisendo l'idoneità, una procedura concorsuale pubblica.

**Nei successivi paragrafi, per ciascuna annualità vengono indicate le assunzioni da effettuare, suddivise per aree, profili e tipologia di assunzione (esterna o interna), le presunte decorrenze, il budget annuo utilizzato in relazione alle date di assunzione ed il costo annuo a regime, che poi graverà per intero sulla successiva annualità.**

Il calcolo della spesa, sia per il 2025 che per gli anni successivi, è riferito al trattamento economico annuo ridefinito in base al vigente CCNL Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto il 16/11/2022, considerando i seguenti costi annui lordi del personale (comprensivi di stipendio tab. annuo iniziale + vacanza contrattuale, 13<sup>a</sup>, ind. di comparto, oneri riflessi ed IRAP):

#### COSTO ANNUO LORDO UNITARIO

| UNITA' | AREA                              | COSTO ANNUO<br>(compresa ind. comparto<br>e vacanza contrattuale) | CPDEL     | INADEL/<br>TFR | IRAP     | TOTALE<br>ONERI | TOTALE (*) |
|--------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|----------|-----------------|------------|
| 1      | Operatori esperti<br>(ex cat. B)  | 21.523,84                                                         | 5.122,67  | 618,60         | 1.829,53 | 7.570,80        | 29.094,64  |
| 1      | Istruttori<br>(ex cat.C)          | 24.119,59                                                         | 5.740,46  | 693,14         | 2.050,17 | 8.483,77        | 32.603,36  |
| 1      | Funzionari ed<br>E.Q. (ex cat. D) | 26.174,05                                                         | 6.229,42  | 752,10         | 2.224,79 | 9.206,31        | 35.380,36  |
| 1      | Dirigenti                         | 48.758,54                                                         | 11.604,53 | 1.404,25       | 4.144,48 | 17.153,26       | 65.911,80  |

#### COSTO PROGRESSIONI VERTICALI

| UNITA' | PROGRESSIONE                              | COSTO ANNUO |
|--------|-------------------------------------------|-------------|
| 1      | Operatori Esperti – Istruttori (ex B - C) | 3.508,72    |
| 1      | Istruttori - Funzionari ed EQ (ex C - D)  | 2.777,00    |



### **8.1.1 - ANNO 2025 - Acquisizioni di personale esterno a tempo indeterminato e determinato e progressioni verticali in deroga.**

La quota di budget assunzionale destinata alle nuove acquisizioni di personale da realizzarsi nell'anno 2025 è determinata dalla capacità finanziaria, pari a € **513.914,71** per l'annualità 2025, riferita esclusivamente a nuove assunzioni 2025 da finanziare sul bilancio 2025. Quota annua a regime nel 2026 € **1.328.615,52.**

La programmazione, per l'anno **2025**, prevede n. **101** assunzioni, di cui **46** esterne e **55** interne (P.V. cd. In deroga), quest'ultime a completamento del ciclo di progressioni verticali avviato nel dicembre 2023 e previste nel precedente PIAO.

Prevista l'assunzione, tramite concorso pubblico per titoli ed esami, di n. 1 dirigente tecnico e n. 1 dirigente amministrativo.

Prevista, altresì, una procedura di mobilità volontaria per l'assunzione di n. 4 funzionari tecnici.

Saranno effettuate, nell'arco dell'anno, assunzioni a tempo determinato, ex art. 90 TUEL, per le figure di Capo della Segreteria Particolare del Sindaco Metropolitan e di Capo della Segreteria Tecnica del Sindaco Metropolitan, per le quali è prevista a regime la copertura finanziaria per 12 mesi su capitoli di bilancio in relazione alle esigenze dell'Organo di Governo (**assunzioni che non comportano nuova spesa**), come previsto nel Decreto Sindaco Metropolitan n. 46 del 27/2/2025.

Completato, con l'assunzione di n. 2 funzionari (avvocato e tecnico) avvenuta a febbraio 2025, il programma assunzionale previsto nell'ambito della Convenzione per l'inserimento lavorativo di soggetti disabili ex art. 11 Legge 68/99, sottoscritta con la Regione Siciliana - Assessorato Regionale della Famiglia delle Politiche Sociali e del Lavoro Dipartimento Regionale del Lavoro Servizio XII - Centro per l'Impiego di Palermo e Monreale, per la copertura della quota d'obbligo del personale disabile calcolata sulla base del prospetto informativo presentato nel 2023.

Atteso che dall'ultimo prospetto (12/2024) si prevede una ulteriore scoperta della quota d'obbligo disabili di n. 4 unità, si procederà all'assunzione, tramite il Centro per l'Impiego di Palermo e Monreale, di n. 4 unità di personale disabile da inquadrare nel profilo di Operatore esperto addetto all'accoglienza – Area Operatori esperti, che presenta in atto gravi criticità di organico.

Prevista l'assunzione di n. 10 funzionari nell'ambito del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027, a tempo indeterminato, da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei. I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo. A seguito della manifestazione di interesse a suo tempo effettuata, sono state assegnate alla Città Metropolitana di Palermo n. 3 unità profilo Ingegnere, n. 1 unità profilo Architetto, n. 6 unità profilo Specialista in attività Amministrative e Contabili, corrispondenti ai funzionari tecnici, amministrativi e contabili della nostra dotazione organica. Le superiori assunzioni, per quanto sopra precisato, non comportano spesa.

È prevista anche, ai sensi dell'art. 50, comma 17 bis del D.L. 24/2/2023 n. 13, la stabilizzazione di n. 1 funzionario amministrativo in servizio nell'Ente a suo tempo assunto a seguito di assegnazione da parte dell'Agenzia per la Coesione Territoriale – Ambito PNRR con contratto di lavoro a tempo



determinato, che, secondo quanto previsto dalla sopracitata normativa, abbia prestato servizio per almeno 24 mesi nella qualifica ricoperta. La stabilizzazione avverrà previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta.

Nell'arco del triennio è stata prevista una ulteriore, rilevante, immissione di istruttori amministrativo contabili, sfruttando al massimo la riserva di idonei prevista a seguito della effettuazione del concorso pubblico per esami per n. 36 posti espletato nell'anno 2024, tenendo conto della nuova normativa di cui all'art. 4, comma 9, del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 *"Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni"* (c.d. D.L. PA 2025) che ha disposto la **disapplicazione della cd. norma "taglia idonei" ai concorsi banditi nel 2024 e nel 2025**, prevedendo che *"...9. Alle graduatorie dei concorsi per il reclutamento di personale nelle amministrazioni pubbliche, approvate nell'anno 2024 e nell'anno 2025, non si applica il limite di cui all'articolo 35, comma 5-ter, quarto periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*. Il suddetto D.L. 25/2025 ha inoltre previsto che le graduatorie degli Enti locali avranno una durata di 3 anni e che le amministrazioni destinano alle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali.

Per quanto sopra nell'anno 2025 si procederà allo scorrimento della suddetta graduatoria provvedendo all'assunzione di n. 13 unità nel profilo di istruttore amministrativo contabile.

Sono state previste, inoltre, n. 2 procedure di mobilità volontaria esterna per l'assunzione di n. 4 operatori esperti cantonieri e n. 4 operatori esperti autisti, profili nei quali si evidenziano forti criticità nella dotazione organica.

Con riguardo alle progressioni verticali, alla data di predisposizione del presente provvedimento sono state già definite n. 23 progressioni verticali nell'area Funzionari/E.Q., utilizzando il regime derogatorio introdotto dall'art. 13 c. 6 del CCNL 16/11/2022, mentre altre n. 32 progressioni in deroga relative all'area istruttori saranno perfezionate entro il mese di aprile p.v.

| PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025- 2027 - ANNO 2025<br>(NUOVE ASSUNZIONI 2025) |    |                             |                      |                             |                              |            |                              |           |                               |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|------------|------------------------------|-----------|-------------------------------|
| Area                                                                             | n° | Profilo professionale       | Reclutamento esterno | Reclutamento interno (P.V.) | Costo assunzione esterna (€) |            | Costo assunzione interna (€) |           | Utilizzo budget anno 2025 (€) |
|                                                                                  |    |                             |                      |                             | Mesi                         | Importo    | Mesi                         | Importo   |                               |
| Dir.                                                                             | 1  | Dirigente tecnico           | 1                    | 0                           | 4                            | 21.970,60  |                              |           | 21.970,60                     |
| Dir.                                                                             | 1  | Dirigente Amm.vo            | 1                    | 0                           | 4                            | 21.970,60  |                              |           | 21.970,60                     |
| Funz./EQ                                                                         | 1  | Capo Segr. Part. Sindaco M. | 1                    | 0                           | 12                           | *          |                              |           | *                             |
| Funz./EQ                                                                         | 1  | Capo Segr.Tecn. Sindaco M.  | 1                    | 0                           | 12                           | *          |                              |           | *                             |
| Funz./EQ                                                                         | 8  | Funz. Tecnico               | 4                    | 4                           | 2                            | 23.586,90  | 10                           | 9.256,66  | 32.843,56                     |
| Funz./EQ                                                                         | 15 | Funz. Amministrativo        | 1*                   | 14                          | 1                            | 2.948,36   | 10                           | 32.398,33 | 35.346,69                     |
| Funz./EQ                                                                         | 4  | Funz. Contabile             | 0                    | 4                           | /                            | /          | 10                           | 8.331,00  | 8.331,00                      |
| Funz./EQ                                                                         | 1  | Funz. Polizia Metropol.     | 0                    | 1                           | /                            | /          | 10                           | 2.314,16  | 2.314,16                      |
| Funz./EQ                                                                         | 1  | Funz. Tecnico (H)           | 1                    | 0                           | /                            | /          | 10                           | 29.483,63 | 29.483,63                     |
| Funz./EQ                                                                         | 1  | Funz. Avvocato (H)          | 1                    | 0                           |                              | 0          | 10                           | 29.483,63 | 29.483,63                     |
| Funz./EQ                                                                         | 3  | Funz. Amministrativo **     | 3                    | 0                           | 6                            | 0          | /                            | /         | 0                             |
| Funz./EQ                                                                         | 3  | Funz. Contabile **          | 3                    | 0                           | 6                            | 0          | /                            | /         | 0                             |
| Funz./EQ                                                                         | 4  | Funzionario Tecnico **      | 4                    | 0                           | 6                            | 0          | /                            | /         | 0                             |
| Istruttori                                                                       | 34 | Istrutt. Amm./Contabile     | 13                   | 20                          | /                            | 141.281,22 | 9                            | 52.630,80 | 193.912,02                    |
| Istruttori                                                                       | 12 | Istruttori tecnici          | 0                    | 12                          | 0                            | 0          | 9                            | 31.578,48 | 31.578,48                     |



|               |            |                           |           |           |   |                   |   |                   |                   |
|---------------|------------|---------------------------|-----------|-----------|---|-------------------|---|-------------------|-------------------|
| Op. Esperti   | 4          | Op. Esp. Cantoniere       | 4         | 0         | 3 | 29.094,64         |   |                   | 29.094,64         |
| Op. Esperti   | 4          | Op. Esp. Autista          | 4         | 0         | 4 | 38.792,85         |   |                   | 38.792,85         |
| Op. Esperti   | 4          | Op. Esp. Add. accoglienza | 4         | 0         | 4 | 38.792,85         | 0 | 0                 | 38.792,85         |
| <b>Totale</b> | <b>101</b> |                           | <b>46</b> | <b>55</b> |   | <b>318.438,02</b> |   | <b>195.476,69</b> | <b>513.914,71</b> |

\* Assunzioni a tempo determinato ex art. 90 TUEL. Prevista copertura finanziaria per 12 mesi su capitoli di bilancio (non comporta nuova spesa). Cfr. Decreto Sindaco metropolitano n. 46 del 27/2/2025.

### 8.1.2 - ANNO 2026 – Acquisizioni di personale esterno a tempo indeterminato e determinato progressioni verticali ordinarie.

La quota di budget assunzionale destinata alle acquisizioni di personale da realizzarsi nell'anno 2026 è determinato dalla capacità finanziaria, pari a **€ 364.944,80** per l'annualità 2026 (cui è da aggiungere la spesa a regime 2025, pari ad € 1.328.615,52, per un totale maggiore spesa 2026 di **€ 1.693.560,32**

E' prevista l'assunzione di ulteriori n. **45** unità, di cui **24** dall'esterno, ed in particolare di n. **2** dirigenti tecnici (da valutare la modalità giuridica dell'assunzione), n. **6** funzionari, appartenenti a vari profili e n. **16** istruttori, prevedendo un ulteriore scorrimento di graduatoria del concorso per n. 36 posti di istruttore amministrativo contabile (**per ulteriori n. 12 unità**) e l'assunzione di n. 4 agenti di Polizia Metropolitana.

Previste n. **21** progressioni verticali ordinarie in area funzionari ed istruttori, suddivise per area (n. 5 area funzionari/E.Q. e n. 16 area istruttori).

Le assunzioni esterne verranno effettuate tramite eventuale scorrimento di graduatorie vigenti o mediante procedura di mobilità volontaria, o tramite concorso pubblico.

| FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025- 2027 - ANNO 2026<br>(NUOVE ASSUNZIONI 2026) |           |                         |                      |                             |                              |                   |                              |                  |                               |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------|------------------------------|------------------|-------------------------------|
| Area                                                                       | n°        | Profilo professionale   | Reclutamento esterno | Reclutamento interno (P.V.) | Costo assunzione esterna (€) |                   | Costo assunzione interna (€) |                  | Utilizzo budget anno 2026 (€) |
|                                                                            |           |                         |                      |                             | Mesi                         | Importo           | Mesi                         | Importo          |                               |
| Dir.                                                                       | 2         | Dirigente tecnico       | 2*                   | 0                           | 1                            | 10.985,30         |                              |                  | 10.985,30                     |
| Funz./E.Q.                                                                 | 8         | Funzionario contabile   | 4                    | 4**                         | 4                            | 47.173,81         | 4                            | 3.702,66         | 50.876,47                     |
| Funz./E.Q.                                                                 | 1         | Funzionario psicologo   | 1                    | 0                           | 2                            | 5.896,72          | 0                            | 0                | 5.896,72                      |
| Funz./E.Q.                                                                 | 2         | Funz. Polizia Metrop.   | 1                    | 1**                         | 1                            | 2.948,36          | 1                            | 231,41           | 3.179,77                      |
| Istruttori                                                                 | 24        | Istrutt. Amm./Contabile | 12                   | 12**                        | 7                            | 228.223,52        | 5                            | 17.543,60        | 245.767,12                    |
| istruttori                                                                 | 8         | Agente Polizia Metrop.  | 4                    | 4**                         | 4                            | 43.471,14         | 4                            | 4.678,28         | 48.239,42                     |
| <b>Totale</b>                                                              | <b>45</b> |                         | <b>24</b>            | <b>21</b>                   |                              | <b>338.698,85</b> |                              | <b>26.245,95</b> | <b>364.944,80</b>             |

\* Da valutare la modalità giuridica delle assunzioni

\*\* Le progressioni verticali ordinarie aree funzionari ed istruttori potranno essere previste anche in eventuali altri profili di ciascuna area rispetto a quelli indicati per le assunzioni esterne.

| PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025- 2027 - ANNO 2026<br>(COSTO A REGIME ASSUNZIONI 2025) |    |                             |                      |                             |                              |           |                              |         |                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------|------------------------------|---------|-------------------------------|
| Area                                                                                      | n° | Profilo professionale       | Reclutamento esterno | Reclutamento interno (P.V.) | Costo assunzione esterna (€) |           | Costo assunzione interna (€) |         | Utilizzo budget anno 2025 (€) |
|                                                                                           |    |                             |                      |                             | Mesi                         | Importo   | Mesi                         | Importo |                               |
| Dir.                                                                                      | 1  | Dirigente tecnico           | 1                    | 0                           | 12                           | 65.911,80 | 0                            | 0       | 65.911,80                     |
| Dir.                                                                                      | 1  | Dirigente Amm.vo            | 1                    | 0                           | 12                           | 65.911,80 | 0                            | 0       | 65.911,80                     |
| Funz./EQ                                                                                  | 1  | Capo Segr. Part. Sindaco M. | 1                    | 0                           | 12                           | *         |                              |         | *                             |
| Funz./EQ                                                                                  | 1  | Capo Segr.Tecn. Sindaco M.  | 1                    | 0                           | 12                           | *         |                              |         | *                             |



|               |            |                           |           |           |    |                     |    |                   |                     |
|---------------|------------|---------------------------|-----------|-----------|----|---------------------|----|-------------------|---------------------|
| Funz./EQ      | 8          | Funz. Tecnico             | 4         | 4         | 12 | 141.521,44          | 12 | 11.108,00         | 223.390,16          |
| Funz./EQ      | 15         | Funz. Amministrativo      | 1         | 14        | 12 | 35.380,36           | 12 | 38.878,00         | 74.258,36           |
| Funz./EQ      | 4          | Funz. Contabile           | 0         | 4         | 0  | 0                   | 12 | 11.108,00         | 11.108,00           |
| Funz./EQ      | 1          | Funz. Polizia Metropol.   | 0         | 1         | 0  | 0                   | 12 | 2.777,00          | 2.777,00            |
| Funz./EQ      | 1          | Funz. Tecnico (H)         | 1         | 0         | 12 | 35.380,36           | 0  | 0                 | 35.380,36           |
| Funz./EQ      | 1          | Funz. Avvocato (H)        | 1         | 0         | 12 | 35.380,36           | 0  | 0                 | 35.380,36           |
| Funz./EQ      | 3          | Funz. Amministrativo *    | 3         | 0         | 12 | 0                   | /  | /                 | 0                   |
| Funz./EQ      | 3          | Funz. Contabile *         | 3         | 0         | 12 | 0                   | /  | /                 | 0                   |
| Funz./EQ      | 4          | Funzionario Tecnico *     | 4         | 0         | 12 | 0                   | /  | /                 | 0                   |
| Istruttori    | 34         | Istrutt. Amm./Contabile   | 13        | 20        | 12 | 423.483,68          | 12 | 70.174,40         | 591.738,16          |
| Istruttori    | 12         | Istruttori tecnici        | 0         | 12        | 0  | 0                   | 12 | 42.104,64         | 42.104,64           |
| Op. Esperti   | 4          | Op. Esp. Add. accoglienza | 4         | 0         | 12 | 116.378,56          | 0  | 0                 | 116.378,56          |
| Op. Esperti   | 4          | Op. Esp. Cantoniere       | 4         | 0         | 12 | 116.378,56          | 0  | 0                 | 116.378,56          |
| Op. Esperti   | 4          | Op. Esp. Autista          | 4         | 0         | 12 | 116.378,56          | 0  | 0                 | 116.378,56          |
| <b>Totale</b> | <b>101</b> |                           | <b>46</b> | <b>55</b> |    | <b>1.152.465,48</b> |    | <b>176.150,04</b> | <b>1.328.615,52</b> |

\* Assunzioni a tempo determinato ex art. 90 TUEL. Prevista copertura finanziaria per 12 mesi su capitoli di bilancio (non comporta nuova spesa). Cfr. Decreto Sindaco Metropolitan n. 46 del 27/2/2025.

### 8.1.3 - ANNO 2027 - Acquisizioni di personale esterno a tempo indeterminato e determinato e progressioni verticali ordinarie.

La quota di budget assunzionale destinata alle acquisizioni di personale da realizzarsi nell'anno 2027 è determinata dalla capacità finanziaria pari a € **769.342,42** per l'annualità 2027 (cui è da aggiungere la spesa 2025 e 2026 a regime, per una totale maggiore spesa 2027 di € **3.033.741,98**

Nel **2027** è prevista l'assunzione di ulteriori n. **80** unità, di cui **41** dall'esterno, tra cui n. **2** dirigenti, n. **17** funzionari di vari profili e n. **22** istruttori di vari profili.

Previsto un ulteriore scorrimento della graduatoria del concorso per n. 36 posti di istruttori amministrativo contabili per ulteriori 14 unità.

Previste, inoltre, n. 39 progressioni verticali ordinarie.

Le assunzioni verranno effettuate tramite eventuale scorrimento di graduatorie vigenti o mediante procedura di mobilità obbligatoria, eventualmente volontaria, o tramite concorso pubblico.

| PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025- 2027 - ANNO 2027<br>(NUOVE ASSUNZIONI 2027) |    |                           |                      |                             |                              |            |                              |           |                               |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|------------|------------------------------|-----------|-------------------------------|
| Area                                                                             | n° | Profilo professionale     | Reclutamento esterno | Reclutamento interno (P.V.) | Costo assunzione esterna (€) |            | Costo assunzione interna (€) |           | Utilizzo budget anno 2027 (€) |
|                                                                                  |    |                           |                      |                             | Mesi                         | Importo    | Mesi                         | Importo   |                               |
| Dir.                                                                             | 1  | Dirigente amministrativo* | 1                    |                             | 10                           | 54.926,50  |                              |           | 54.926,50                     |
| Dir.                                                                             | 1  | Dirigente **              | 1                    | 0                           | 2                            | 10.985,30  |                              |           | 10.985,30                     |
| Funz./EQ                                                                         | 16 | Funz. Amministrativo      | 8                    | 8                           | 6                            | 141.521,44 | 5                            | 9.256,66  | 150.778,10                    |
| Funz./EQ                                                                         | 16 | Funz. Contabile           | 8                    | 8                           | 6                            | 141.521,44 | 5                            | 9.256,66  | 150.778,10                    |
| Funz./EQ                                                                         | 2  | Funz. Polizia Metropol.   | 1                    | 1                           | 6                            | 17.690,18  | 5                            | 1.157,08  | 18.847,26                     |
| Istruttori                                                                       | 28 | Istrutt. Amm./Contabile   | 14                   | 14                          | 7                            | 266.260,77 | 5                            | 20.467,53 | 286.728,30                    |
| Istruttori                                                                       | 8  | Istruttori tecnici        | 4                    | 4                           | 4                            | 43.471,14  | 4                            | 4.678,29  | 48.149,43                     |
| Istruttori                                                                       | 8  | Agenti Polizia Metropol.  | 4                    | 4                           | 4                            | 43.471,14  | 4                            | 4.678,29  | 48.149,43                     |
| Totale                                                                           | 70 |                           | 41                   | 39                          |                              | 719.847,91 |                              | 49.494,51 | 769.342,42                    |

\* Da valutare la modalità giuridica delle assunzioni

\*\* Da valutare il profilo e la modalità giuridica dell' assunzione



| PIANO FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025- 2027 - ANNO 2027<br>(COSTO A REGIME ASSUNZIONI 2026) |           |                         |                      |                             |                              |                   |                              |                  |                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------|------------------------------|------------------|-------------------------------|
| Area                                                                                      | n°        | Profilo professionale   | Reclutamento esterno | Reclutamento interno (P.V.) | Costo assunzione esterna (€) |                   | Costo assunzione interna (€) |                  | Utilizzo budget anno 2025 (€) |
|                                                                                           |           |                         |                      |                             | Mesi                         | Importo           | Mesi                         | Importo          |                               |
| Dir.                                                                                      | 2         | Dirigente tecnico       | 2*                   | 0                           | 12                           | 131.823,60        |                              |                  | 131.823,60                    |
| Funz./E.Q.                                                                                | 8         | Funzionario contabile   | 4                    | 4**                         | 12                           | 141.521,44        | 12                           | 11.108,00        | 152.629,44                    |
| Funz./E.Q.                                                                                | 1         | Funzionario psicologo   | 1                    | 0                           | 12                           | 35.380,36         | 0                            | 0                | 35.380,36                     |
| Funz./E.Q.                                                                                | 2         | Funz. Polizia Metrop.   | 1                    | 1**                         | 12                           | 35.380,36         | 12                           | 2.777,00         | 38.157,36                     |
| Istruttori                                                                                | 24        | Istrutt. Amm./Contabile | 12                   | 12                          | 12                           | 391.240,32        | 12                           | 42.104,64        | 433.344,96                    |
| istuttori                                                                                 | 8         | Agente Polizia Metrop.  | 4                    | 4                           | 12                           | 130.413,44        | 12                           | 14.034,88        | 144.448,32                    |
| <b>Totale</b>                                                                             | <b>45</b> |                         | <b>24</b>            | <b>21</b>                   |                              | <b>865.759,52</b> |                              | <b>70.024,52</b> | <b>935.784,04</b>             |

\* Da valutare la modalità giuridica delle assunzioni

\*\* Le progressioni verticali ordinarie aree funzionari ed istruttori potranno essere previste anche in eventuali altri profili di ciascuna area rispetto a quelli indicati per le assunzioni esterne.

## 8.2. La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2025/2027 con il budget assunzionale.

Le azioni di reclutamento dettagliate ai precedenti punti 8.1.1., 8.1.2 e 8.1.3 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione (cfr. precedente punto 7.2), come dettagliato nei superiori prospetti riferiti al personale dirigenziale e non dirigenziale.

## 8.3. Le assunzioni del triennio 2025-2027 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68.

L'Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c) del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province Autonome e gli Enti Locali, concernente "Problematiche interpretative in materia di legge 12 marzo 1999 n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", ha chiarito alcuni dubbi interpretativi sorti con riferimento al computo nella quota di riserva dei lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, che possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%.

In base all'ultimo prospetto Informativo disabili inviato telematicamente in data 28/1/2025 al Ministero delle Politiche sociali sul numero dei disabili da computarsi ai fini della copertura della quota d'obbligo, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, la quota di riserva disabili, Art. 1 L. 68/99, risulta scoperta per n. 6 unità, ridotta a n. 4 a seguito dell'assunzione, nel mese di marzo 2025, di n. 2 funzionari disabili a seguito selezione effettuata in base alla convenzione stipulata con il competente assessorato regionale nel 2024.

La quota d'obbligo verrà coperta attraverso l'assunzione di n. 4 unità, avviate dal Centro per l'Impiego, nel profilo di Operatore Esperto addetto all'accoglienza.

Per quanto concerne le categorie protette di cui all'art. 18 della Legge n. 68/99 (1 per cento dei lavoratori occupati) presso questa Città Metropolitana di Palermo al 31/12/2024 risultano in servizio n. 11 unità. Il numero dei soggetti appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18 della Legge n.68/1999 copre completamente la quota d'obbligo.



#### **8.4 Rispetto dei limiti finanziari previsti dalla normativa vigente e monitoraggio delle spese di personale per il triennio 2025-2027.**

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto, verranno costantemente monitorate, nel corso del triennio 2025-2027, ai fini del rispetto della **spesa potenziale massima**.

La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite non potrà essere superiore, in ogni caso, al valore limite della spesa del personale consentito dalla legge per gli enti locali (media spesa sostenuta nel triennio 2011-2013 pari a **€ 52.692.464,28**).

**Dai prospetti sopraindicati si evidenzia che il suddetto limite risulta ampiamente rispettato, considerato che la spesa del personale risulta negli ultimi anni diminuita di oltre 20.000.000 di euro rispetto alla media 2011/2013 da prendere a riferimento.**

**Anche il limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 risulta ampiamente rispettato, considerato che nell'anno 2009 la spesa sostenuta per il personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, così come comunicato con nota prot. n. 63603 del 7/10/2022 del Responsabile del Servizio Finanziario, ammontava ad € 718.043,60, e che alla data odierna gli unici contratti a tempo determinato da considerare per il rispetto del limite sono quelli relativi al Capo della Segreteria particolare del Sindaco Metropolitano ed al Capo della Segreteria tecnica del Sindaco Metropolitano, ex art. 90 TUEL, considerato che i dirigenti ex art. 110 c. 1 TUEL non sono da conteggiare ai fini del limite di spesa e l'unità di personale assegnata dall'Agenzia di Coesione territoriale nell'ambito del PNRR, è interamente eterofinanziata e quindi fuori dal limite.**

Le diverse procedure di reclutamento non potranno concludersi in tempi così rapidi da richiedere alle rispettive annualità del bilancio di finanziare l'intero fabbisogno nel triennio 2025/2027. Il bilancio, quindi, correttamente prevede un bilanciamento tra entrate e uscite di personale che consentirà di reclutare le nuove figure professionali, monitorando costantemente l'andamento della spesa e le necessità di finanziamento della spesa di personale, senza bloccare somme importanti destinabili ad altre necessità di bilancio.

**In ultimo, in caso di nuove esigenze in corso d'anno, di maggiori disponibilità economiche, di rilevanti novità legislative, si potrà procedere ad eventuali modifiche ed integrazioni del presente piano, nel pieno rispetto dei limiti normativi e finanziari vigenti.**

| ANNO                  | CESSATI<br>N. UNITA' |  | DISTINZIONE PER CATEGORIA | CESSAZIONI<br>PER MOBILITA' | CESSAZIONI<br>CATEGORIE<br>L.68/99 | SPESA DI<br>UNA UNITA'<br>CESSATA | TOTALI SPESA<br>DEL PERSONALE<br>CESSATO NEL<br>2019 | ONERI +<br>IRAP | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI | TOTALI<br>COMPENSI<br>ANNUI DEI<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E L.<br>68/99 | ONERI + IRAP<br>DEI CESSATI | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E<br>L. 68/99 | DIFFERENZA<br>SPESA | 100% DELLA<br>SPESA<br>COMPLESSIVA |
|-----------------------|----------------------|--|---------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| 2019                  | 77                   |  | 0 DIRIGENTI               |                             |                                    |                                   |                                                      |                 |                            |                                                                           |                             |                                                           |                     |                                    |
|                       |                      |  | 12 UNITA' DI CAT. D3      |                             |                                    | 27.572,85                         | 330.874,20                                           | 116.401,54      | 447.275,74                 |                                                                           |                             |                                                           | 447.275,74          | 447.275,74                         |
|                       |                      |  | 21 UNITA' DI CAT. D1      |                             |                                    | 23.980,09                         | 503.581,89                                           | 177.160,11      | 680.742,00                 |                                                                           |                             |                                                           | 680.742,00          | 680.742,00                         |
|                       |                      |  | 20 UNITA' DI CAT. C       |                             |                                    | 22.565,03                         | 451.300,60                                           | 158.767,55      | 610.068,15                 |                                                                           |                             |                                                           | 610.068,15          | 610.068,15                         |
|                       |                      |  | 13 UNITA' DI CAT. B3      |                             |                                    | 20.652,45                         | 268.481,85                                           | 94.451,91       | 362.933,76                 |                                                                           |                             |                                                           | 362.933,76          | 362.933,76                         |
|                       |                      |  | 11 UNITA' DI CAT. B1      |                             | 1                                  | 19.536,91                         | 214.906,01                                           | 75.603,93       | 290.509,94                 | 19.536,91                                                                 | 6.873,08                    | 26.409,99                                                 | 264.099,95          | 264.099,95                         |
| TOTALE BUDGET ASSUNZ. |                      |  |                           |                             |                                    |                                   |                                                      |                 |                            |                                                                           |                             |                                                           |                     | 2.365.119,61                       |

2.365.119,61

| ANNO                  | CESSATI<br>N. UNITA' |  | DISTINZIONE PER CATEGORIA | CESSAZIONI<br>PER MOBILITA' | CESSAZIONI<br>CATEGORIE<br>L.68/99 | SPESA DI<br>UNA UNITA'<br>CESSATA | TOTALI SPESA<br>DEL PERSONALE<br>CESSATO NEL<br>2020 | ONERI +<br>IRAP | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI | TOTALI<br>COMPENSI<br>ANNUI DEI<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E L.<br>68/99 | ONERI + IRAP<br>DEI CESSATI | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E<br>L. 68/99 | DIFFERENZA<br>SPESA | 100% DELLA<br>SPESA<br>COMPLESSIVA |
|-----------------------|----------------------|--|---------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| 2020                  | 76                   |  | 2 DIRIGENTI               |                             |                                    | 45.790,26                         | 91.580,52                                            | 32.218,03       | 123.798,55                 |                                                                           |                             |                                                           | 123.798,55          | 123.798,55                         |
|                       |                      |  | 17 UNITA' DI CAT. D3      |                             |                                    | 27.572,85                         | 468.738,45                                           | 164.902,19      | 633.640,64                 |                                                                           |                             |                                                           | 633.640,64          | 633.640,64                         |
|                       |                      |  | 24 UMITA' DI CAT. D1      |                             |                                    | 23.980,09                         | 575.522,16                                           | 202.468,70      | 777.990,86                 |                                                                           |                             |                                                           | 777.990,86          | 777.990,86                         |
|                       |                      |  | 15 UNITA' DI CAT. C       |                             | 1                                  | 22.565,03                         | 338.475,45                                           | 119.075,66      | 457.551,11                 | 22.565,03                                                                 | 7.938,38                    | 30.503,41                                                 | 427.047,71          | 427.047,71                         |
|                       |                      |  | 4 UNITA' DI CAT. B3       |                             | 1                                  | 20.652,45                         | 82.609,80                                            | 29.062,13       | 111.671,93                 | 20.652,45                                                                 | 7.265,53                    | 27.917,98                                                 | 83.753,95           | 83.753,95                          |
|                       |                      |  | 14 UNITA' DI CAT. B1      |                             | 2                                  | 19.536,91                         | 273.516,74                                           | 96.223,19       | 369.739,93                 | 39.073,82                                                                 | 13.746,17                   | 52.819,99                                                 | 316.919,94          | 316.919,94                         |
| TOTALE BUDGET ASSUNZ. |                      |  |                           |                             |                                    |                                   |                                                      |                 |                            |                                                                           |                             |                                                           |                     | 2.363.151,63                       |

2.363.151,63

| ANNO                  | CESSATI<br>N. UNITA' |  | DISTINZIONE PER CATEGORIA | CESSAZIONI<br>PER MOBILITA' | CESSAZIONI<br>CATEGORIE<br>L.68/99 | SPESA DI<br>UNA UNITA'<br>CESSATA | TOTALI SPESA<br>DEL PERSONALE<br>CESSATO NEL<br>2021 | ONERI +<br>IRAP | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI | TOTALI<br>COMPENSI<br>ANNUI DEI<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E L.<br>68/99 | ONERI + IRAP<br>DEI CESSATI | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E<br>L. 68/99 | DIFFERENZA<br>SPESA | 100% DELLA<br>SPESA<br>COMPLESSIVA |
|-----------------------|----------------------|--|---------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| 2021                  | 43                   |  | 2 DIRIGENTI               |                             |                                    | 45.790,26                         | 91.580,52                                            | 32.218,03       | 123.798,55                 |                                                                           |                             |                                                           | 123.798,55          | 123.798,55                         |
|                       |                      |  | 6 UNITA' DI CAT. D3       |                             |                                    | 28.969,69                         | 173.818,14                                           | 61.149,22       | 234.967,36                 |                                                                           |                             |                                                           | 234.967,36          | 234.967,36                         |
|                       |                      |  | 12 UNITA' DI CAT. D1      |                             | 1                                  | 25.331,82                         | 303.981,84                                           | 106.940,81      | 410.922,65                 | 25.331,82                                                                 | 8.911,73                    | 34.243,55                                                 | 376.679,10          | 376.679,10                         |
|                       |                      |  | 8 UNITA' DI CAT. C        |                             | 1                                  | 23.343,52                         | 186.748,16                                           | 65.698,00       | 252.446,16                 | 23.343,52                                                                 | 8.212,25                    | 31.555,77                                                 | 220.890,39          | 220.890,39                         |
|                       |                      |  | 2 UNITA' DI CAT. B3       |                             |                                    | 21.899,06                         | 43.798,12                                            | 15.408,18       | 59.206,30                  |                                                                           |                             |                                                           | 59.206,30           | 59.206,30                          |
|                       |                      |  | 13 UNITA' DI CAT. B1      |                             | 3                                  | 20.768,57                         | 269.991,41                                           | 94.982,98       | 364.974,39                 | 62.305,71                                                                 | 21.919,15                   | 84.224,86                                                 | 280.749,53          | 280.749,53                         |
| TOTALE BUDGET ASSUNZ. |                      |  |                           |                             |                                    |                                   |                                                      |                 |                            |                                                                           |                             |                                                           |                     | 1.296.291,23                       |

1.296.291,23



| ANNO                  | CESSATI<br>N. UNITA' |    | DISTINZIONE PER CATEGORIA | CESSAZIONI<br>PER MOBILITA' | CESSAZIONI<br>CATEGORIE<br>L.68/99 | SPESA DI UNA UNITA'<br>CESSATA | TOTALI SPESA<br>DEL PERSONALE<br>CESSATO NEL<br>2022 | ONERI +<br>IRAP | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI | TOTALI COMPENSI<br>ANNUI DEI<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E L.<br>68/99 | ONERI + IRAP<br>DEI CESSATI | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E L.<br>68/99 | DIFFERENZA<br>SPESA | 100% DELLA<br>SPESA<br>COMPLESSIVA |
|-----------------------|----------------------|----|---------------------------|-----------------------------|------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| 2022                  | 59                   | 0  | DIRIGENTI                 |                             |                                    |                                | -                                                    | -               | -                          |                                                                        |                             |                                                           | -                   | -                                  |
|                       |                      | 9  | UNITA' DI CAT. D3         |                             |                                    | 28.969,69                      | 260.727,21                                           | 91.723,83       | 352.451,04                 |                                                                        |                             |                                                           | 352.451,04          | 352.451,04                         |
|                       |                      | 14 | UNITA' DI CAT. D1         |                             |                                    | 25.331,82                      | 354.645,48                                           | 124.764,28      | 479.409,76                 |                                                                        |                             |                                                           | 479.409,76          | 479.409,76                         |
|                       |                      | 12 | UNITA' DI CAT. C          |                             |                                    | 23.343,52                      | 280.122,24                                           | 98.547,00       | 378.669,24                 |                                                                        |                             |                                                           | 378.669,24          | 378.669,24                         |
|                       |                      | 5  | UNITA' DI CAT. B3         |                             |                                    | 21.899,06                      | 109.495,30                                           | 38.520,45       | 148.015,75                 |                                                                        |                             |                                                           | 148.015,75          | 148.015,75                         |
|                       |                      | 19 | UNITA' DI CAT. B1         |                             | 1                                  | 20.768,57                      | 394.602,83                                           | 138.821,28      | 533.424,11                 | 20.768,57                                                              | 7.306,38                    | 28.074,95                                                 | 505.349,15          | 505.349,15                         |
| TOTALE BUDGET ASSUNZ. |                      |    |                           |                             |                                    |                                |                                                      |                 |                            | 1.863.894,95                                                           |                             |                                                           |                     |                                    |

1.863.894,95

| ANNO                  | CESSATI<br>N. UNITA' |    | DISTINZIONE PER CATEGORIA | CESSAZIONI<br>PER MOBILITA' | CESSAZIONI<br>CATEGORIE<br>L.68/99 | SPESA DI<br>UNA UNITA'<br>CESSATA | TOTALI SPESA<br>DEL PERSONALE<br>CESSATO NEL<br>2023 | ONERI +<br>IRAP | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI | TOTALI<br>COMPENSI<br>ANNUI DEI<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E L.<br>68/99 | ONERI + IRAP<br>DEI CESSATI | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E<br>L. 68/99 | DIFFERENZA<br>SPESA | 100% DELLA<br>SPESA<br>COMPLESSIVA |
|-----------------------|----------------------|----|---------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| 2023                  | 36                   | 3  | DIRIGENTI                 |                             |                                    | 45.790,26                         | 137.370,78                                           | 48.327,04       | 185.697,82                 |                                                                           |                             |                                                           | 185.697,82          | 185.697,82                         |
|                       |                      | 4  | UNITA' DI CAT. D3         |                             |                                    | 28.969,69                         | 115.878,76                                           | 40.766,15       | 156.644,91                 |                                                                           |                             |                                                           | 156.644,91          | 156.644,91                         |
|                       |                      | 4  | UNITA' DI CAT. D1         |                             |                                    | 25.331,82                         | 101.327,28                                           | 35.646,94       | 136.974,22                 |                                                                           |                             |                                                           | 136.974,22          | 136.974,22                         |
|                       |                      | 5  | UNITA' DI CAT. C1         |                             |                                    | 23.343,52                         | 116.717,60                                           | 41.061,25       | 157.778,85                 |                                                                           |                             |                                                           | 157.778,85          | 157.778,85                         |
|                       |                      | 6  | UNITA' DI CAT. B3         |                             |                                    | 21.899,06                         | 131.394,36                                           | 46.224,54       | 177.618,90                 |                                                                           |                             |                                                           | 177.618,90          | 177.618,90                         |
|                       |                      | 14 | UNITA' DI CAT. B1         |                             | 2                                  | 20.768,57                         | 290.759,98                                           | 102.289,36      | 393.049,34                 | 41.537,14                                                                 | 14.612,77                   | 56.149,91                                                 | 336.899,44          | 336.899,44                         |
| TOTALE BUDGET ASSUNZ. |                      |    |                           |                             |                                    |                                   |                                                      |                 |                            | 1.151.614,13                                                              |                             |                                                           |                     |                                    |

1.151.614,13

RISPARMIO SPESA 2019/2023

9.040.071,54

ALLEGATO B – CAPACITA’ ASSUNZIONALE 2025/2028

| ANNO                  | PREVISTI<br>CESSATI<br>N. UNITA' | UNITA' | DISTINZIONE PER CATEGORIA | CESSAZI<br>ONI<br>CATEGO<br>RIE<br>L.68/99 | SPESA DI<br>UNA<br>UNITA'<br>CESSATA | TOTALI<br>SPESA DEL<br>PERSONALE<br>CESSATO<br>NEL 2024 | ONERI +<br>IRAP | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI | TOTALI<br>COMPENSI<br>ANNUI DEI<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E L.<br>68/99 | ONERI +<br>IRAP DEI<br>CESSATI | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI<br>PER<br>MOBILITA'<br>E L. 68/99 | DIFFERENZA<br>SPESA | 100% DELLA<br>SPESA<br>COMPLESSIVA |
|-----------------------|----------------------------------|--------|---------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| 2024/25               | 37                               |        |                           |                                            |                                      |                                                         |                 |                            |                                                                           |                                |                                                              |                     |                                    |
|                       |                                  | 11     | UNITA' DI CAT. D1         |                                            | 26.174,06                            | 287.914,66                                              | 101.288,38      | 389.203,04                 |                                                                           |                                |                                                              | 389.203,04          | 389.203,04                         |
|                       |                                  | 8      | UNITA' DI CAT. C          | 1                                          | 24.119,60                            | 192.956,80                                              | 67.882,20       | 260.839,00                 | 24.119,60                                                                 | 8.485,28                       | 32.604,88                                                    | 228.234,13          | 228.234,13                         |
|                       |                                  | 18     | UNITA' DI CAT. B1         | 1                                          | 21.523,83                            | 387.428,94                                              | 136.297,50      | 523.726,44                 | 21.523,83                                                                 | 7.572,08                       | 29.095,91                                                    | 494.630,53          | 494.630,53                         |
| TOTALE BUDGET ASSUNZ. |                                  |        |                           |                                            |                                      |                                                         |                 |                            | 1.112.067,69                                                              |                                |                                                              |                     |                                    |

1.112.067,69

| ANNO                  | PREVISTI<br>CESSATI<br>N. UNITA' | UNITA' | DISTINZIONE PER CATEGORIA | CESSAZI<br>ONI<br>CATEGO<br>RIE<br>L.68/99 | SPESA DI<br>UNA<br>UNITA'<br>CESSATA | TOTALI<br>SPESA DEL<br>PERSONALE<br>CESSATO<br>NEL 2025 | ONERI +<br>IRAP | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI | TOTALI<br>COMPENSI<br>ANNUI DEI<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E L.<br>68/99 | ONERI +<br>IRAP DEI<br>CESSATI | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI<br>PER<br>MOBILITA'<br>E L. 68/99 | DIFFERENZA<br>SPESA | 100% DELLA<br>SPESA<br>COMPLESSIVA |
|-----------------------|----------------------------------|--------|---------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| 2025/26               | 21                               |        |                           |                                            |                                      |                                                         |                 |                            |                                                                           |                                |                                                              |                     |                                    |
|                       |                                  | 8      | UNITA' DI CAT. D1         | 1                                          | 26.174,06                            | 209.392,48                                              | 73.664,27       | 283.056,75                 | 26.174,06                                                                 | 9.208,03                       | 35.382,09                                                    | 247.674,66          | 247.674,66                         |
|                       |                                  | 2      | UNITA' DI CAT. C          |                                            | 24.119,60                            | 48.239,20                                               | 16.970,55       | 65.209,75                  |                                                                           |                                |                                                              | 65.209,75           | 65.209,75                          |
|                       |                                  | 11     | UNITA' DI CAT. B1         |                                            | 21.523,83                            | 236.762,13                                              | 83.292,92       | 320.055,05                 |                                                                           |                                |                                                              | 320.055,05          | 320.055,05                         |
| TOTALE BUDGET ASSUNZ. |                                  |        |                           |                                            |                                      |                                                         |                 |                            | 632.939,46                                                                |                                |                                                              |                     |                                    |

632.939,46

| ANNO    | PREVISTI<br>CESSATI<br>N. UNITA' | UNITA' | DISTINZIONE PER CATEGORIA | CESSAZI<br>ONI<br>CATEGO<br>RIE<br>L.68/99 | SPESA DI<br>UNA<br>UNITA'<br>CESSATA | TOTALI<br>SPESA DEL<br>PERSONALE<br>CESSATO<br>NEL 2026 | ONERI +<br>IRAP | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI | TOTALI<br>COMPENSI<br>ANNUI DEI<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E L.<br>68/99 | ONERI +<br>IRAP DEI<br>CESSATI | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI<br>PER<br>MOBILITA'<br>E L. 68/99 | DIFFERENZA<br>SPESA | 100% DELLA<br>SPESA<br>COMPLESSIVA |
|---------|----------------------------------|--------|---------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| 2026/27 | 18                               | 1      | UNITA' DI CAT. C          |                                            | 24.119,60                            | 24.119,60                                               | 8.485,28        | 32.604,88                  |                                                                           |                                |                                                              | 32.604,88           | 32.604,88                          |
|         |                                  | 4      | UNITA' DI CAT. D1         |                                            | 26.174,06                            | 104.696,24                                              | 36.832,14       | 141.528,38                 |                                                                           |                                |                                                              | 141.528,38          | 141.528,38                         |
|         |                                  | 13     | UNITA' DI CAT. B1         | 2                                          | 21.523,83                            | 279.809,79                                              | 98.437,08       | 378.246,87                 | 43.047,66                                                                 | 15.144,17                      | 58.191,83                                                    | 320.055,05          | 320.055,05                         |
|         |                                  |        |                           |                                            |                                      |                                                         |                 |                            | TOTALE BUDGET ASSUNZ.                                                     |                                |                                                              | 494.188,30          |                                    |

494.188,30

| ANNO | PREVISTI<br>CESSATI<br>N. UNITA' | UNITA' | DISTINZIONE PER CATEGORIA | CESSAZI<br>ONI<br>CATEGO<br>RIE<br>L.68/99 | SPESA DI<br>UNA<br>UNITA'<br>CESSATA | TOTALI<br>SPESA DEL<br>PERSONALE<br>CESSATO<br>NEL 2027 | ONERI +<br>IRAP | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI | TOTALI<br>COMPENSI<br>ANNUI DEI<br>CESSATI PER<br>MOBILITA' E L.<br>68/99 | ONERI +<br>IRAP DEI<br>CESSATI | TOTALE<br>SPESA<br>CESSATI<br>PER<br>MOBILITA'<br>E L. 68/99 | DIFFERENZA<br>SPESA | 100% DELLA<br>SPESA<br>COMPLESSIVA |
|------|----------------------------------|--------|---------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|
|------|----------------------------------|--------|---------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------|



|         |    |    |                   |   |           |            |            |            |                       |           |            |            |            |
|---------|----|----|-------------------|---|-----------|------------|------------|------------|-----------------------|-----------|------------|------------|------------|
| 2027/28 | 22 | 1  | DIRIGENTI         |   | 48.758,55 | 48.758,55  | 17.153,26  | 65.911,81  |                       |           |            | 65.911,81  | 65.911,81  |
|         |    | 1  | UNITA' DI CAT. D1 |   | 26.174,06 | 26.174,06  | 9.208,03   | 35.382,09  |                       |           |            | 35.382,09  | 35.382,09  |
|         |    | 2  | UNITA' DI CAT. C  |   | 24.119,60 | 48.239,20  | 16.970,55  | 65.209,75  | -                     | -         | -          | 65.209,75  | 65.209,75  |
|         |    | 18 | UNITA' DI CAT. B1 | 4 | 21.523,83 | 387.428,94 | 136.297,50 | 523.726,44 | 86.095,32             | 30.288,33 | 116.383,65 | 407.342,79 | 407.342,79 |
|         |    |    |                   |   |           |            |            |            | TOTALE BUDGET ASSUNZ. |           |            | 573.846,44 |            |

573.846,44

RISPARMIO SPESA 2025/2027 2.239.195,45

RISPARMIO SPESA 2025/2028 2.813.041,89