



COMUNE DI RAGUSA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 146
del 24 APR 2018

OGGETTO: Approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2020 e del piano annuale assunzioni relativo all'anno 2018.

L'anno duemila duemiladieciotto Il giorno ventiquattro alle ore 14,00
del mese di Aprile nel Palazzo di Città e nella consueta sala delle
adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Presiede la seduta il Sindaco ing. Federico Picotto

Sono presenti i signori Assessori:

	Presenti	Assenti
1) geom. Massimo Iannucci	Si	
2) dr. Stefano Martorana	Si	
3) dr. Antonio Zanotto	Si	
4) sig.ra Sebastiana Disca		Si
5) prof. Gianluca Leggio	Si	

Assiste il Segretario Generale dott. Vito Vittorio Scatogna

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

-Vista la proposta, di pari oggetto n. 47069 /Sett. II del 24/04/2018

-Visti i pareri favorevoli sulla proposta espressi ai sensi della L.R. 11/12/1991 n.48 e successive modifiche:

- per la regolarità tecnica, dal Responsabile del Servizio;
- per la regolarità contabile, dal Responsabile del Servizio di Ragioneria;
- sotto il profilo della legittimità, dal Segretario Generale del Comune;

- Ritenuto di dovere provvedere in merito;

- Visto l'art. 12, della L.R. n.44/91 e successive modifiche ed integrazioni;

ad unanimità di voti resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Approvare la proposta di deliberazione indicata in premessa per farne parte integrante e sostanziale e farla propria;

PROPOSTA PARTE INTEGRANTE

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

Federico

L'ASSESSORE ANZIANO

[Signature]

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il 26 APR. 2018 fino al 11 MAG. 2018 per quindici giorni consecutivi.

Ragusa, li 26 APR. 2018

IL MESSO COMUNALE
(*Tagliarini Sergio*)

Certificato di immediata esecutività della delibera

- Certifico che la deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del 2° Comma dell'Art.12 della L.R. n.44/91.
- Certifico che la deliberazione è stata dichiarata urgente ed immediatamente esecutiva ai sensi dell'Art.16 della L.R. n.44/91.

Ragusa, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

- Certifico che, contestualmente all'affissione all'Albo, la deliberazione è stata trasmessa in copia ai capi gruppo consiliari, ai sensi del 4° Comma dell'Art.15 della L.R. n.44/91.
- Certifico che entro dieci giorni dall'affissione all'Albo è/non è stata formulata richiesta di sottoposizione a controllo dell'atto deliberativo, ai sensi dei commi 3° e 5° dell'Art.15 della L.R. 44/91, così come sostituito con l'Art.4 della L.R. 23/97.

Ragusa, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 26 APR. 2018 al 11 MAG. 2018 senza opposizione/con opposizione _____

Ragusa, li _____

IL MESSO COMUNALE

Certificato di avvenuta pubblicazione della deliberazione

Vista l'attestazione del messo comunale, certifico che la presente deliberazione, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno _____ ed è rimasta affissa per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 26 APR. 2018 senza opposizione/con opposizione _____

Ragusa, li _____

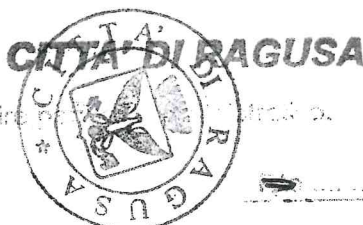
IL SEGRETARIO GENERALE

Certificato di avvenuta esecutività della deliberazione

Certifico che la deliberazione è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno della pubblicazione.

Ragusa, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE



Per Copia conforme da servire _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Ragusa, li 26 APR. 2018

[Signature]

Parte integrante e sostanziale alla
Delibera di Giunta Municipale
N° 146 del 24 APR. 2018



COMUNE DI RAGUSA

SETTORE	2°

Prot n. 47069 /Sett. 2° del 24/04/2018

Proposta di Deliberazione per la Giunta Municipale

OGGETTO: approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2020 e del piano annuale assunzioni relativo all'anno 2018.

Il sottoscritto Dr. Rosario Spata, Dirigente del Settore II, Gestione e sviluppo delle risorse umane, propone alla Giunta Municipale il seguente schema di deliberazione:

Richiamata la disciplina generale in materia di organizzazione degli uffici e di adozione degli atti di programmazione delle assunzioni:

In particolare, gli articoli 1, e 6 del citato D. Lgs. 165/01 disciplinano i principi e le finalità in materia di organizzazione degli uffici, prevedendo l'adozione "in conformità al piano triennale dei fabbisogni" degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa verifica degli effettivi fabbisogni, e l'art. 91, comma 1, del precitato testo unico, statuisce che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. In attuazione al principio contabile applicato alla "programmazione", di cui all'allegato 4.1 del D. lgs.118/2011, la programmazione del fabbisogno di personale è inserita nella Parte 2 della Sezione Operativa

AP

del DUP. Con l'approvazione di tale documento trova applicazione concreta il principio applicato della programmazione, attuando quanto previsto dal nuovo articolo 151 del D.lgs. 267/2000, che al primo comma prevede che gli enti locali ispirino la propria gestione al principio della programmazione.

Dato atto:

- che con deliberazione di giunta municipale n° 170 del 05/04/2017 è stato approvato il *“programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017-2019 e del piano annuale assunzioni relativo all'anno 2017”*;
- che, successivamente, in conseguenza dell'entrata in vigore del D.L. 50/2017 e della legge 18.04.2017 n. 48, detta deliberazione è stata integrata e modificata con deliberazione di G.M. n° 250 del 08/06/2017;
- che con deliberazione di G. M. n° 378 del 26/09/2017 sono state apportate ulteriori modifiche al fabbisogno in relazione agli esiti delle procedure di mobilità avviate.
- che con deliberazione del Consiglio Comunale n° 32 del 06/07/2017 sono stati approvati la nota di aggiornamento al Documento Unico di programmazione (D.U.P.) e il Bilancio di previsione 2017/2019;
- che il *“programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017-2019 e del piano annuale assunzioni relativo all'anno 2017”* è stato approvato quale parte della Sezione Operativa, parte 2[^], del D.U.P. 2017 - 2019;
- che, in relazione al bilancio di previsione 2017-2019, con provvedimento del consiglio Comunale n° 35 del 27/07/2017, è stata approvata la deliberazione recante *“verifica salvaguardia equilibri di bilancio e assestamento generale delle entrate, delle spese e del fondo di riserva e del fondo di cassa (proposta di deliberazione di giunta municipale n.322 del 18.07.2017) come rettificata dalla deliberazione di giunta municipale n.323 del 24.07.2017”*;

Rilevato che la possibilità per gli enti locali di procedere ad assunzioni è subordinata al rispetto di una serie di vincoli - di natura giuridica e di natura finanziaria - oggetto, negli ultimi anni, di plurimi interventi normativi il cui tratto caratterizzante è il perseguimento di obiettivi di contenimento della relativa spesa;

Rilevato che le c.d. facoltà assunzionali degli Enti Locali, in riferimento alle dimensioni demografiche del Comune di Ragusa e ad altri parametri stabiliti dalla legge, sono attualmente così definite:

FACOLTÀ ASSUNZIONALI				LIMITI SPESA PERSONALE
<p>Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel (*) (*) Rapporto stabilito con con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente. Per il 2017 (cessazioni 2016) si fa riferimento al DM 24/7/2014. (**)</p>	<p>2018</p> <p>75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017</p>	<p>2019</p> <p>100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018</p>	<p>2020</p> <p>100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2017-2019</p>	<p>Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013. Spesa al lordo degli oneri riflessi ed Irap, con esclusione degli oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ai sensi dell'art. 1, c. 557 e 562, della legge n. 206/2006 e della deliberazione della Corte Conti, sez. Autonomie, n. 13/2015 - (riferimenti: art. 1, c. 557-quater, legge n. 296/2006 e smi).</p>
<p>Riferimenti:</p> <p>Il Comune di Ragusa, pur avendo rispettato il pareggio di bilancio, non ha lasciato spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio precedente e, pertanto, non può utilizzare il diverso limite del 90% della spesa cessati 2017</p>	<p>Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.</p>	<p>Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.</p>	<p>Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.</p>	

Rilevato, in particolare, che in materia di turn-over per gli anni 2017 e 2018 gli enti locali con popolazione superiore ai 1.000 abitanti potranno assumere nel limite del 75% della spesa sostenuta per il personale cessato l'anno precedente. Il comma 228 della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016, nel testo vigente a seguito delle modifiche apportate prima dall'art. 16, comma 1-bis, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, dall'art. 22, commi 1-bis e 2, D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, e, successivamente, dall'art. 1, comma 863, L. 27 dicembre 2017, n. 205, a decorrere dal 1° gennaio 2018.), ha stabilito il limite al turn over alzandolo a tutti gli enti al 75% a condizione, tra l'altro, che "il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio per classe demografica,

come definito triennialmente con il decreto del ministero dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del d.lgs. 267/2000". Inoltre, il decreto ha previsto che dal 2018 tale limite è elevato al 90% per i comuni che: a) avranno rispettato il pareggio di bilancio, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio precedente; b) presentano un rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del d.lgs. 267/2000. Il rapporto tra dipendenti e popolazione, per poter fare ricorso alle capacità assunzionali nel tetto del 75% della spesa dei cessati, deve essere inferiore a quello previsto dal decreto ministeriale richiamato dal TUEL, nel contesto della parte II, titolo VIII, capo IV, Bilancio Stabilmente Riequilibrato. Con decreto del Ministro dell'Interno, 10 aprile 2017, recante "Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019", (GU n.94 del 22-4-2017) sono state individuate le fasce di popolazione e definiti i corrispondenti rapporti con i dipendenti. Per la parte qui di interesse, detto decreto stabilisce che per un comune avente una popolazione di 73.534 abitanti (Comune di Ragusa, popolazione residente secondo l'ultimo censimento Istat) il rapporto deve rientrare nel seguente parametro:

- Numero abitanti: da 60.000 a 99.999
- Rapporto popolazione/dipendenti: 1/126.

La dotazione organica effettiva del Comune di Ragusa nell'anno precedente al termine ordinario di approvazione del bilancio di previsione, 31 dicembre 2016, è di 535 dipendenti. La popolazione residente nell'anno precedente (al 31 dicembre 2016) è di 73.500 abitanti, giusta nota prot. n° 65390 del 06/06/2017, del settore I, "Affari generali, anagrafe e stato civile". Rapporto: $1/126 = 0,00794$: Limite massimo dipendenti per fascia demografica pari a 583 $=== 535/73500 = 0,00728$: Numero dipendenti comunali in servizio al 31/12/2016 pari a 535

Dato atto, pertanto, che il suddetto rapporto rispetta pienamente il limite entro il quale il Comune di Ragusa può procedere ad assunzioni fino al 75% della spesa dei cessati (superando il precedente limite del 25% sul quale era stata definita la precedente programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017 - 2019 e il piano annuale 2017, con la citata deliberazione G. M. n. 170/2017);

Dato atto che il quadro dei cessati nell'Ente, per il triennio di riferimento, è il seguente:

CESSATI		
Unità di personale cessato + unità di personale che cesserà dal servizio		
Anno 2017	n° 19	n. 1 ctg. A, n. 6 ctg. B, n. 1 ctg. C, n. 11 ctg. D.
Anno 2018	n° 22	n. 3 ctg. B, n. 11 ctg. C, n. 8 ctg. D.
Anno 2019	n° 11	n. 1 ctg. B, n. 5 ctg. C, n. 5 ctg. D.

Attesa la necessità di acquisire nel prossimo triennio nuove risorse, a fronte anche di preventivate cessazioni per collocamento a riposo e che, conseguentemente, occorre riformulare un programma triennale del fabbisogno di personale sulla scorta dell'esito del monitoraggio dei fabbisogni effettuato presso tutti i settori comunali;

Dato atto che l'Ente ha rispettato ogni condizione propedeutica al reclutamento di personale e, precisamente, per la parte qui di interesse:

- che, ai sensi dell'art. 1, comma 762, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio nell'anno precedente, trasmettendo con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto di detto vincolo *ex lege* n. 232/2016, giusta attestazione del competente settore III, Servizi finanziari e contabile;
- che, in conformità alle indicazioni fornite dalle sezioni di controllo della Corte dei Conti per il patto di stabilità dalle quali non vi è motivo di scostarsi e che si ritiene trovino applicazione anche ai vincoli del rispetto del pareggio di bilancio, il Comune è in grado di attestare che, allo stato delle informazioni in suo possesso, il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato anche nel corso dell'anno, come descritto nell'apposita sezione del presente documento;
- che, in quanto Ente assoggettato al patto di stabilità, la spesa del personale è stata, nell'ultimo anno, inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e ss. della L n. 296/2006) come attestato nei documenti di programmazione e rendicontazione economico - finanziaria approvati dall'Ente e dato atto nell'apposita sezione del presente documento;

- che l'obbligo di provvedere alla rideterminazione della propria dotazione organica almeno una volta nell'ultimo triennio ex art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, deve ritenersi superato alla luce delle modifiche introdotte dalla c.d. "Riforma Madia del pubblico impiego" (decreti 75 e 76 del 2017). L'art. 4 dello schema di decreto, oltre a modificare sostanzialmente l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, introduce l'art. 6-bis sostituendo al sistema delle dotazioni organiche quello del piano triennale dei fabbisogni da predisporre ad opera dei singoli enti sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti del Ministero per la semplificazione e la PA di concerto con il Ministero dell'economia e finanze, nonché d'intesa con la Conferenza Unificata per quanto riguarda gli Enti Locali, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica. Una volta definita l'organizzazione degli uffici, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo sopra citate. Tale piano deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. La "vecchia" dotazione organica è pertanto sostituita dal personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano del servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.

- che la Giunta Municipale, con deliberazione n. 269 del 10/05/2016 ha approvato, ai sensi degli articoli 48, comma 1, del D. Lgs 198/2006 e art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001, il piano triennale delle azioni positive;

- che l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

- che l'Ente ha proceduto alla ricognizione annuale concernente eventuali situazioni di soprannumero e al rilievo di eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n° 165/2001. Precisamente, nel corso di alcune riunioni dedicate e, da ultimo, con nota prot. n° 33810 del 20/03/2018, il dirigente del Settore II ha invitato tutti i dirigenti di settore a verificare la consistenza del personale ai fini dell'accertamento di eventuali eccedenze, ex art. 33 del D.Lgs. 165/2001, previo esame delle attività e dei procedimenti che fanno capo al settore affidato. Tutti i dirigenti responsabili dei

settori, in cui si articola la macro-struttura organizzativa, nell'apposita conferenza di servizio tenutasi il 22/03/2018 sotto il coordinamento del Segretario Generale, hanno attestato che non vi sono eccedenze ai sensi del richiamato art. 33 del D.lgs. n° 165/2001. Nel corso della medesima riunione i predetti dirigenti di settore, nell'attestare che non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, hanno confermato la dotazione del proprio settore, rappresentando le esigenze in materia di fabbisogno del personale delle quali si è tenuto conto, nel rispetto dei vincoli finanziari, nel presente atto.

Dato atto che il Programma viene redatto allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, nel testo vigente a seguito delle modifiche apportate dal D. Lgs. n. 75/2017;

Evidenziato che le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, previsti e richiamati dal novellato art. 6 ter, non sono state emanate dal competente Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e che, in ogni caso, il divieto introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 di procedere ad assunzioni in mancanza del piano triennale dei fabbisogni si applica a decorrere dal 30/03/2018 e, comunque, solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo citate;

Dato atto che la spesa per le assunzioni 2018 sarà prevista negli appositi stanziamenti del bilancio pluriennale 2018-20 in corso di approvazione e che ai fini della programmazione pluriennale le assunzioni con procedure di mobilità volontaria da altre Amministrazioni soggette al patto di stabilità non entrano nei vincoli di turn-over del personale cessato, in termini di spesa e/o numerici; restano ferme gli altri vincoli e condizioni che consentano di dare corso ad assunzioni di personale;

Precisato:

- che la programmazione triennale del fabbisogno di personale potrà essere modificata in qualunque momento, qualora dovessero verificarsi nuove o diverse esigenze tali da determinare mutamenti nel triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento al rispetto dei limiti di legge, nonché ad eventuali intervenute modifiche normative o a disponibilità di risorse;

- che l'Amministrazione Comunale propone il Programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2020, in coerenza con le necessità organizzative dell'Ente, puntualizzando quanto segue:

a) (graduatorie di altri Enti). Per i profili professionali per i quali si procederà all'indizione di pubblico concorso, si potranno prevedere apposite convenzioni per l'utilizzo con altri enti delle relative graduatorie che dovessero essere disponibili, nel rispetto delle norme di legge e delle norme regolamentari approvate dal Comune di Ragusa;

b) (assunzioni a tempo determinato). b1) Le assunzioni di personale a tempo determinato di agenti di Polizia Municipale, per far fronte al fabbisogno stagionale del periodo estivo o in occasione di particolari occasioni di natura straordinaria e temporanea, sono finanziate con le risorse provenienti dalle sanzioni ex art. 208 del Codice della Strada e per questo risultano fra le spese "escluse" dai tetti di spesa di personale. Pertanto, l'assunzione a tempo determinato di agenti di Polizia Municipale può avvenire, in ogni momento, nel numero e per il periodo necessario nel solo limite delle risorse disponibili nel bilancio appositamente finanziate dai proventi da sanzioni ex art. 208 del Codice della Strada, D. Lgs. n. 285/1992. **b2)** Per "garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni", possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (cfr. art. 1, c. 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020"). L'Ente per le motivazioni riportate nelle deliberazioni di G.M. nn. 3 e 4 del 2018, intende procedere al reclutamento, a tempo determinato, di n. 3 Assistenti sociali, ctg. D1 (n. 1 progetto *Home care premium*, n° 2 *Pon-Sostegno Inclusione Attiva*) oltre a un istruttore direttivo (ctg. D1) per lo svolgimento delle correlate e strumentali attività amministrative.

c) (categorie protette). L'assunzione obbligatoria di personale appartenente alle categorie protette in sostituzione di dipendenti cessati dal servizio è consentita nei

limiti delle disponibilità di bilancio liberate dal personale da sostituire. In ogni caso, l'assunzione di tali dipendenti dovrà avvenire a seguito di verifica della necessaria copertura di spesa. In particolare, nel corso dell'esercizio 2018, è prevista l'immissione in servizio di n° 5 unità di disabili per lo svolgimento di tirocini extracurricolari finalizzati all'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 3 della L. n. 68/99 e s.m.i.

d) (personale dirigenziale). La possibilità di procedere alla completa copertura delle posizioni dirigenziali presenti nella dotazione organica dell'Ente, ad oggi vacanti, e per le quali sono stati attribuiti incarichi "ad interim", al fine di garantire il presidio dei principali processi organizzativi per la realizzazione degli obiettivi della P.A., è oggi consentita dal D. Lgs. n° 75/2017. Detto decreto, in accoglimento delle richieste pervenute da numerosi settori della pubblica amministrazione, ivi compresi gli Enti locali, ha abrogato (art. 25) il comma 219 dell'articolo 1 della legge di stabilità 2015. Tale disposizione imponeva a tutti gli enti di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 di rendere indisponibili posti di dirigenti di prima e seconda fascia vacanti alla data del 15 ottobre, fatte salve alcune eccezioni puntualmente precisate dalla norma stessa. La norma, in attesa della completa attuazione della riforma, pone(va) un vincolo di indisponibilità relativamente ai posti dirigenziali presso le pubbliche amministrazioni, al fine di preconstituire - in rapporto da mezzo a fine - le condizioni per la riorganizzazione della dirigenza sulla base dei ruoli unici ("Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 8, 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124...") e, contemporaneamente, per garantire il riassorbimento del personale degli enti di area vasta ("... e dell'attuazione dei commi 422, 423, 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e successive modificazioni"). Pertanto, venuto meno il vincolo imposto dall'art. 1, comma 424, della legge n.190/2014, l'Ente potrà procedere alla copertura dei posti vacanti nel rispetto di tutte le norme che disciplinano l'assunzione del personale sia a tempo indeterminato sia quelle a tempo determinato.

DIRIGENTI		
(Riferimenti: cfr. art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014).		
Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019

- che l'Amministrazione Comunale si riserva la possibilità, nel rispetto dei limiti normativi e finanziari, di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, contenuta nel presente atto, in presenza di sopravvenute disposizioni di legge e/o regolamentari e qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, nonché con l'incremento delle possibilità di spesa con le quote delle economie originate dalle cessazioni di personale.

Attesa la indifferibile necessità di acquisire nel prossimo triennio nuove risorse a fronte anche di preventivate cessazioni per collocamento a riposo e che, conseguentemente, occorre riformulare un programma triennale del fabbisogno di personale sulla scorta dell'esito del monitoraggio dei fabbisogni effettuato presso tutti i settori comunali e alla luce delle nuove possibilità consentite dal Legislatore nel 2017, fra le quali:

Atteso che il programma triennale del fabbisogno di personale non comporta impegno diretto di spesa avendo natura e contenuto esclusivamente programmatico, viene ribadito che la spesa per le assunzioni 2018 sarà prevista negli appositi stanziamenti del bilancio pluriennale 2018-2020, in corso di approvazione, e che ai fini della programmazione pluriennale delle modalità di assunzione le assunzioni in mobilità volontaria non entrano nei vincoli di spesa e/o numerici alle assunzioni del personale, dovendo, comunque, l'Ente rispettare le condizioni che consentano di dare corso ad assunzioni di personale, sempre nel rispetto generale dei tetti di spesa di personale.

Precisato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale potrà essere modificata in qualunque momento, qualora dovessero verificarsi nuove o diverse esigenze tali da determinare mutamenti nel triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento al rispetto dei limiti di legge, nonché ad eventuali intervenute modifiche normative o a disponibilità di risorse, il Piano del fabbisogno di personale è aggiornato come di seguito indicato.

Evidenziato, in punto di competenza, che i Decreti Legislativi 30/03/2001 n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e 18/08/2000, n. 267 recante il "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", prevedono, in materia di organizzazione degli Enti Locali, un'attribuzione specifica di competenza in capo alla Giunta Municipale in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche e che detta competenza deve essere confermata

anche successivamente all'introduzione dei nuovi principi sulla contabilità armonizzata. Come puntualmente rilevato dalla magistratura contabile, la programmazione è adottata con atto dell'organo esecutivo previo parere dell'Organo di revisione, atto che deve confluire nel Documento unico di programmazione che precede il bilancio di previsione (c.d. DUP, art. 174 TUEL e Allegato n. 4/1 al D.lgs. n. 118/2011, § 4.2) Tale atto di programmazione – che peraltro può essere adottato anche non contestualmente al DUP – si inserisce dunque nel ciclo di bilancio. Pertanto, la sua adozione non può che intervenire prima dell'esercizio finanziario su cui la programmazione finanziaria della spesa del personale impatta e quindi non oltre il termine di adozione del DUP e della nota di aggiornamento (cfr., Corte dei Conti, sezione di controllo per la Campania, deliberazione n° 68 del 19 aprile 2017).

Dato atto che il parere del Collegio dei Revisori dei Conti sarà espresso in uno al documento di programmazione.

DELIBERA

di approvare il programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2020, in coerenza con le effettive necessità organizzative dell'Ente, in uno al piano annuale delle assunzioni, giusta tabella "A", allegata, parte integrante, alla presente deliberazione ;

di dare atto che, per i profili professionali per i quali si procederà all'indizione di pubblico concorso, si potranno prevedere apposite convenzioni per l'utilizzo con altri enti delle relative graduatorie che dovessero essere disponibili, nel rispetto delle norme di legge e delle norme regolamentari approvate dal Comune di Ragusa;

di riservarsi la possibilità, nel rispetto dei limiti normativi e finanziari, di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, in presenza di sopravvenute disposizioni di legge e/o regolamentari e qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali nonché con l'incremento delle possibilità di spesa con le quote delle economie originate dalle cessazioni di personale;

di dare atto che il programma triennale del fabbisogno di personale non comporta impegno diretto di spesa avendo natura e contenuto esclusivamente programmatico;

di dare atto, infine, che la presente deliberazione confluirà nel D.U.P. 2018/2020.

Allegato alla deliberazione di G.M. n°....del.....aprile 2018, approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2020. Tabella "A"

ASSUNZIONI PROGRAMMATE ANNO 2018

Categoria giuridica	Profilo - area di riferimento	Tipologia di selezione	Numero unità	Tempo ind.	Decorrenza	Note
Dirigenza	Dirigente amministrativo	Mobilità/concorso	1	T.I.	01.01.2018	
D	Dirigente tecnico	Mobilità/concorso	1	T.I.	01.01.2018	
D	Istruttore direttivo, area tecnica	Mobilità/concorso	1	T.I.	01.01.2018	
C	Assistente all'infanzia	Mobilità/concorso	2	T.I.	01.01.2018	
C	Istruttore, area contabile	Mobilità/concorso	2	T.I.	01.01.2018	

Assunzioni obbligatorie categorie protette

B	Esecutori per svolgimento tirocini extracurricolari	Assunzione tramite centro per l'impiego - obblighi ex art. 3, L. n. 68/99	5	Tirocini formativi	01.06.2018	Durata 2 anni (assunzione definitiva fine tirocinio)
---	---	---	---	--------------------	------------	--

ASSUNZIONI PROGRAMMATE ANNO 2019

Categoria giuridica	Profilo - Area di riferimento	Tipologia di selezione	Numero unità	Tempo ind.	Decorrenza	Note
Dirigenza	Dirigente tecnico	Mobilità/concorso	2	T.I.	01.01.2019	
Dirigenza	Dirigente amministrativo	Mobilità/concorso	2	T.I.	01.01.2019	
Dirigenza	Dirigente amministrativo	Mobilità/concorso	1	T.I.	01.01.2019	
D	Assistente sociale	Mobilità/concorso	1	T.I.	01.01.2019	
D	istruttore direttivo, area amministrativa	Mobilità/concorso	1	T.I.	01.01.2019	
D	Istruttore direttivo, area tecnica	Mobilità/concorso	1	T.I.	01.01.2019	

C	Agente di Polizia Municipale	Mobilità/concorso	1	T.I.	01.01.2019	
C	Assistente all'infanzia	Mobilità/concorso	1	T.I.	01.01.2019	
B	Esecutore tecnico	Mobilità/concorso volontaria	1	T.I.	01.01.2019	

ASSUNZIONI PROGRAMMATE ANNO 2020

Categoria giuridica	Profilo - Area di riferimento	Tipologia di selezione	Numero unità	Tempo ind.	Decorrenza	Note
D1	Istruttore direttivo amministrativo	mobilità	2	T.I.	01.01.2020	
D1	Istruttore direttivo tecnico	mobilità	2	T.I.	01.01.2020	
D1	Istruttore direttivo contabile	mobilità	1	T.I.	01.01.2020	
C	Istruttore amm.vo	mobilità	3	T.I.	01.01.2020	
C	Istruttore tecnico-geometra	mobilità	2	T.I.	01.01.2020	
B	Esecutore tec.	mobilità	1	T.I.	01.01.2020	

AV

Parere di Regolarità Tecnica

Ai sensi degli artt. 49 e 147- bis del D.Lgs.267/2000, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, sulla proposta di deliberazione in oggetto. Si attesta altresì, che la deliberazione:

- comporta
- non comporta

Riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Ragusa, 24/04/2018



Il Dirigente

Parere di Regolarità Contabile

Ai sensi degli artt. 49 e 147- bis del D.Lgs.267/2000, e per quanto previsto dall'art. 32 del Regolamento di Contabilità, si esprime parere favorevole di regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Accertamento n. CAP.

Prenotazione di impegno n. CAP.

Ragusa, 24/04/2018

Il Dirigente del Servizio Finanziario

Visto Contabile

Preso visione della proposta di deliberazione in oggetto.

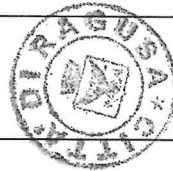
Ragusa,

Il Dirigente del Servizio Finanziario

Parere di legittimità

Si esprime parere favorevole in ordine alla legittimità.

Ragusa, 24/4/2018



Il Segretario Generale

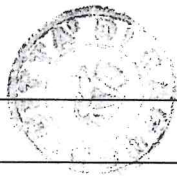
Dott. Vito V. Scariolo

Motivazione dell'eventuale parere contrario:

Da dichiarare di immediata esecuzione

Allegati - Parte integrante:

Ragusa, 24/04/2018



Il Responsabile del Procedimento

Visto l'Assessore al ramo

Il Capo Settore