



COMUNE DI RAGUSA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 299
del 10 SET. 2018

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2018/2020 E DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2018-2020 - PROPOSTA PER IL CONSIGLIO COMUNALE

L'anno duemila *dieciotto* Il giorno *dieci* alle ore *16,00*
del mese di *Settembre* 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 *Avv. Giuseppe Cassi'*

Sono presenti i signori Assessori:

	Presenti	Assenti
1) Dott. Luigi Rabito	<i>Si</i>	
2) Dott. Giovanni Iacono	<i>Si</i>	
3) Dott.ssa Giovanna Licitra	<i>Si</i>	
4) Dott.ssa Raimonda Salamone	<i>Si</i>	
5) Dott. Ing. Giovanni Giuffrida	<i>Si</i>	

Assiste il Segretario Generale dott. *Vito Vitorica 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.

11. PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI ANNO 2018

In via preliminare occorre richiamare sul punto, sia sotto il profilo fattuale che delle ragioni di diritto, le seguenti deliberazioni adottate dalla Giunta Municipale e dal Consiglio Comunale:

- Delib. n. 170 del 05/04/2017, recante "approvazione del programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017-2019 e del piano annuale assunzioni relativo all'anno 2017;
- Delib. n. 250 dello 08/06/2017, recante modifiche e integrazioni alla deliberazione di G.M. n° 170 del 05/04/2017, di approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, conseguenti all'entrata in vigore del D. L. n° 50/2017 e della legge 18/04/2017 n° 48;
- Delib. n° 378 del 26/09/2017 apportante ulteriori modifiche al fabbisogno in relazione agli esiti delle procedure di mobilità avviate;
- Delib. n° 52 del 16/11/2017 – approvazione del DUP 2018/2020.

Come già evidenziato dal dirigente pro tempore del Settore II, dott. Rosario Spata, 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. In particolare, gli articoli 1, comma 1 e 6 del citato D.Lgs. 165/01 disciplinano i principi e le finalità in materia di organizzazione degli uffici e di rideterminazione della consistenza della dotazione organica, 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 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.

Si dà atto che il dirigente del Settore II aveva 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 hanno attestato che non vi sono eccedenze ai sensi del richiamato art. 33 del D.lgs. n° 165/2001.

Nel corso di apposite riunioni di servizio, i dirigenti di settore hanno confermato la dotazione del proprio settore, attestando che non vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e rappresentando le esigenze in materia di fabbisogno del personale delle quali si è tenuto conto, nel rispetto dei vincoli finanziari, nel presente atto.

Attesa la necessità di acquisire nel prossimo triennio nuove risorse, a fronte anche di preventive 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;

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;

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 ha provveduto alla rideterminazione della propria dotazione organica almeno una volta nell'ultimo triennio ex art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, adottando il relativo provvedimento giuntale (si veda la deliberazione di Giunta Municipale n. 35 del 22/01/2015, successivamente modificata con deliberazione n. 102 del 05/03/2015);
- 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.

Richiamata la normativa introdotta dal D.L. n. 90/2014 e dalle leggi finanziarie dell'ultimo triennio, nella parte in cui impongono limiti e divieti in materia assunzionale (legge n. 190/2014, legge n. 208/2015 e legge n. 232/2016), in particolare:

- Legge di stabilità per l'anno 2016 (L. 208/2015), in virtù della quale gli enti locali possono, in ognuno degli anni dal 2016 al 2018, spendere per nuove assunzioni non più di un quarto dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale dell'anno precedente e che soltanto per le assunzioni di personale degli enti di area vasta, la capacità assunzionale rimane fissata nelle cifre previste dal "Decreto Madia 2014" (DL n. 90/2014), con disapplicazione, per gli anni 2017 e 2018, delle deroghe per gli enti con un rapporto inferiore al 25% tra spesa del personale e spesa corrente;
- art. 1, comma 227 della citata legge 28/12/2015 n. 208, che recita: "Le amministrazioni di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente".
- successivo comma 228, che stabilisce: "Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018";
- art. 1, comma 424 della legge n. 190 del 23/12/2014, legge di stabilità per il 2015, che recita: "Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa

vigente all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità, le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;

- Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 14/09/2014, e, in particolare, art. 3, comma 3, che stabilisce che “entro il 31 dicembre 2015, le regioni a statuto speciale che abbiano adeguato i loro ordinamenti in base alle disposizioni dell'articolo 1, comma 145, della legge n. 56 del 2014 ed ai principi dell'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, possono chiedere al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri di avvalersi delle procedure di cui al presente decreto. Il Dipartimento adotta le determinazioni conseguenti per destinare le risorse disponibili per le assunzioni alle relative procedure di mobilità. In caso di mancata richiesta al Dipartimento, le Regioni a statuto speciale procedono autonomamente”;

- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, del 31 gennaio 2017 ID/15856889, di conclusione della procedura relativa alla seconda fase;

Dato atto:

- che con L. R. 29 dicembre 2016, n. 27, pubblicata sulla G.U.R.S. n. 58 del 31/12/2016, il Legislatore regionale ha stabilito, nell'ambito delle disposizioni emanate in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario che “entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è individuato secondo modalità e criteri definiti nell'ambito delle procedure e degli osservatori di cui alla legge regionale 4 agosto 2015, n. 15, e successive modifiche e integrazioni, il

personale che rimane assegnato agli enti di cui al comma 1 e quello da destinare alle procedure di mobilità, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale previste dalla normativa vigente, secondo le procedure previste dall'articolo 1, commi 423 e 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché previo accordo con lo Stato, ai sensi dell'articolo 1, comma 425, della legge n. 190/2014”;

- che a tutt'oggi la Regione Siciliana non ha emanato provvedimenti puntuali, definitivi e immediatamente vincolanti nella materia de qua;

- che in data 3 febbraio 2017, il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha pubblicato sul sito istituzionale (funzionepubblica.gov.it) un comunicato dove annunciava la completa ricollocazione del personale delle province e delle città metropolitane: “Si sono concluse le procedure di mobilità dei dipendenti in soprannumero degli Enti di area vasta (province e città metropolitane). Il 100% dei dipendenti è transitato verso altre amministrazioni statali e territoriali e, entro il 20 febbraio 2017, tutto il personale avrà preso servizio nelle nuove sedi di assegnazione (...). Per effetto del completamento delle procedure di mobilità, secondo quanto stabilito dalle leggi di stabilità 2015 e 2016, tutte le regioni e gli enti locali che insistono sui territori regionali possono riprendere le ordinarie facoltà di assunzione di personale (...)”.

Evidenziato:

- che la particolare normativa vincolistica di cui all'art. 1, comma 424 della legge n. 190/2014 aveva validità per gli anni 2015 e 2016 e che, pertanto, dal 2017 il processo di mobilità del personale in esubero delle province non influenzerà più le politiche assunzionali dei comuni, in quanto cessa l'obbligo di privilegiare il ricollocamento del personale in esubero;
- che, allo stato, con decorrenza 2019, la percentuale di copertura del turnover di personale a tempo indeterminato è quantificato, rispetto alla spesa delle cessazioni intervenute nell'anno precedente, nella misura del 100%;
- che la legge di bilancio 2017, in materia di personale degli enti locali, non prevede nuovi e stringenti limitazioni, dettando disposizioni correlate esclusivamente al rispetto del saldo di pareggio (art. 1, comma 479, legge 11 dicembre 2016 n. 232).

Precisamente, i comuni che rispettano il saldo di pareggio, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, potranno innalzare la percentuale della spesa per assunzioni a tempo indeterminato dal 25% al 75% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente (turnover), qualora il rapporto dipendenti/popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art. 263, comma 2, del TUEL. La predetta disposizione decorre dal 2018, ossia l'anno successivo al rispetto del pareggio di bilancio.

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.

Fatto presente che in considerazione del fatto che le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale previsti e richiamati dal novellato art. 6 ter 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, pertanto, la nuova Amministrazione Comunale, insediatasi a seguito delle elezioni amministrative del 10 giugno 2018 e del turno di ballottaggio tenutosi il 24 giugno 2018, ha dato mandato di predisporre una nuova dotazione organica, in aderenza a quanto previsto dal citato decreto legislativo n.75/2017.

Il detto piano triennale del fabbisogno deve mirare a ottimizzare l'impiego del personale allo scopo di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di servizi migliori e più efficienti per la comunità.

Alla luce di quanto sopra evidenziato e del fatto che l'Amministrazione Comunale si è da poco insediata, l'organizzazione dotazionale di riferimento, in questa fase, sarà ancora quella a tutt'oggi approvata dall'Ente.

Dato atto, inoltre, che non vi sono "eccedenze di personale" ai sensi dell'art. 33 del Testo unico;

Ritenuto di dover definire già in questa sede la programmazione triennale del fabbisogno di personale relativamente al periodo 2018-20, in coerenza con i posti vacanti e disponibili della dotazione organica dell'Ente;

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;

L'Amministrazione Comunale propone il Programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2018-2020, in coerenza con i posti vacanti e disponibili della dotazione organica dell'Ente, come previsto nelle tabelle seguenti. 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.

L'Amministrazione Comunale si impegna, 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 originarie dalle cessazioni di personale.

Successivamente alla pubblicazione della deliberazione G.M. n. 170 del 05/04/2017, il Legislatore ha emanato due provvedimenti legislativi (D. L. 50/2017 e L. 47/2017) che incidono sulle capacità assunzionali degli Enti locali, ampliandole. La Giunta Municipale ha approvato, pertanto, la deliberazione n. 250 dell'08.06.2017, che aggiorna ed integra la precedente. Si dà atto, precisamente, in ordine alle disposizioni dettate dal Decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, recante "Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo, pubblicato sulla G.U. n. 95 del 24/04/2017, che detto decreto prevede nuove regole in materia di assunzioni a tempo determinato e di turn-over:

- Assunzioni a tempo determinato stagionale: i comuni, in regola con gli obiettivi di finanza pubblica, potranno assumere personale a tempo determinato a carattere stagionale in deroga al limite di spesa di cui all'articolo 9, c. 28 del decreto legge n. 78/2010 (spesa complessiva di personale a tempo determinato riferita all'anno 2009) a condizione che: 1) la relativa spesa trovi copertura nelle risorse, già incassate, derivanti da contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati; 2) siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali.
- 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. La norma ha nuovamente modificato il comma 228 della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016), già integrata dal decreto legge n. 113/2016, che riconosceva tale facoltà ai comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti. Pertanto, nel testo vigente, a seguito della novella legislativa, il limite al turn over è stato alzato 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 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

Si dà atto, pertanto, che il suddetto rapporto rispetta pienamente il limite entro il quale cui 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;

Si rileva, inoltre, per quel che concerne le nuove disposizioni introdotte dalla legge n. 48/2017 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 febbraio 2017, n. 14, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città) che le richiamate disposizioni aumentano le capacità assunzionali a tempo indeterminato dei vigili urbani per gli anni 2017 e 2018. La previsione, contenuta nell'articolo 7 c. 2 bis, si applica ai comuni che hanno rispettato il pareggio di bilancio e nei limiti del tetto della spesa del personale di cui al comma 557 della legge n. 296/2006. L'Ente, pertanto, può, per le assunzioni di vigili urbani, utilizzare i tetti alle assunzioni a tempo indeterminato previste dall'articolo 3, comma 5, del DL n. 90/2014. Tale tetto (superata la fase di sospensione prevista dalla legge n. 208/2015, cd legge di stabilità 2016) è fissato per l'anno 2017 nella misura dell' 80% della spesa del personale cessato nell'anno precedente e per il 2018 nel 100% della stessa. Le percentuali si applicano soltanto con riferimento ai risparmi derivanti dalle cessazioni dei vigili con l'avvertenza che detti risparmi, nel caso in cui si dia corso alla applicazione della novella, non possono essere utilizzati per finanziare nuove assunzioni. Infatti, a mente dell'art. 7, c. 2 bis, ult. per. "Le cessazioni (...) non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208".

Personale di Polizia Municipale cessato:

- N° 1 ctg. D Anno cessazione: 2016
- N° 1 ctg. C Anno cessazione: 2016

Si dà atto, infine, che, il Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ha approvato, il 19 maggio 2017, in esame definitivo, due decreti legislativi contenenti disposizioni di attuazione della riforma della pubblica amministrazione (legge 7 agosto 2015, n. 124): Modifiche e integrazioni al "Testo unico del pubblico impiego", di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (D.Lgs. 25/05/2017 n° 75, G.U.R.l. n. 130 del 07/06/2017); Valutazione della performance dei dipendenti pubblici, Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124 (D.Lgs. 25/05/2017 n° 74, G.U.R.l. n. 130 del 07/06/2017). In ordine alle novità in materia di incarichi dirigenziali, la riforma Madia accoglie le richieste pervenute da numerosi settori della pubblica amministrazione, ivi compresi gli Enti locali, abrogando 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 precostituire - 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.

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 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" nelle more dello sblocco dei vincoli assunzionali posti dalle norme della legge di stabilità 2015.

Si dà atto, infine, che, allo stato, la Regione Siciliana non ha emanato alcun provvedimento consequenziale alle disposizioni dettate dalla L. R. 29 dicembre 2016, n° 27, pubblicata sulla G.U.R.S. n° 58 del 31/12/2016. Si ritiene di dover, pertanto, prendere atto delle nuove e diverse possibilità previste dai citati provvedimenti legislativi e ridefinire, già in questa sede, la programmazione triennale del fabbisogno di personale relativamente al periodo 2018-2020, in coerenza con i posti vacanti e disponibili della dotazione organica dell'Ente individuando le modalità di copertura dei posti che si intendono mettere a concorso o selezione, secondo quanto previsto nel piano assunzionale per l'anno 2018 anche in considerazione d'esiguità del periodo rimasto fino a fine anno.

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.

11.4 VINCOLI

La copertura finanziaria deve tenere conto di due vincoli posti dalla normativa nazionale vigente per il contenimento della spesa di personale:

- a) quota assunzionale rispetto alle cessazioni del triennio 2016 - 2018 (per il limite del turn-over del personale cessato);
- b) tetto di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, c. 557 e 557quater, della L. 296/2006, come modificato dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, e ss.mm.ii. (quale limite alla crescita della spesa di personale).

I resti assunzionali non utilizzati in un anno saranno computati in quello successivo ad incremento del numero potenziale di assunzioni con procedure concorsuali, applicando la percentuale fissata in quell'anno. Pertanto, i resti assunzionali, in base alla normativa attualmente vigente, devono essere presi in considerazione «solo per determinare l'entità del budget di spesa su cui va parametrata la capacità assunzionale che deve necessariamente essere rispettosa della percentuale fissata dal legislatore per l'anno in cui si intende a procedere con la nuova assunzione» (Corte dei conti, sezione regionale di controllo della Lombardia, deliberazione n. 23 del 15 febbraio 2017, n. 23).

Le risorse finanziarie del piano del fabbisogno di personale triennale 2018-20 sono state calcolate considerando sia la spesa su base annua, sia la quota effettivamente necessaria per ogni esercizio, considerata la data di decorrenza dell'assunzione, tenendo conto dei tempi necessari per lo svolgimento delle procedure richieste dalla tipologia di selezione seguita (la spesa è stata riportata al

netto degli oneri riflessi e dell'IRAP di legge).

Per l'anno 2018, le decorrenze sono solo indicative ai fini della determinazione delle risorse disponibili nella previsione del bilancio, anche in virtù della spesa liberata dalle cessazioni in corso d'anno.

Il "profilo professionale" è riportato quale riferimento per il primo inquadramento delle procedure concorsuali, mentre costituisce riferimento non vincolante per le procedure di mobilità volontaria per le quali si deve tener conto solo della categoria di appartenenza del sistema di classificazione (art. 3, CCNL 31.03.1999) in considerazione dell'equivalenza delle mansioni descritte per ciascuna categoria dalla rispettiva declaratoria riportata nell'Allegato "A" del CCNL Regioni-Enti locali del 31.03.1999.

Qualora le procedure di mobilità volontaria inserite nell'annualità 2018 non si concretizzino con l'assunzione di un dipendente appartenente ad altra Amministrazione, si procederà all'avvio delle procedure concorsuali ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. 165/01. Nelle more dell'avvio delle procedure di selezione di mobilità volontaria o di concorso, considerata la necessità di soddisfare il fabbisogno di personale inserito nella programmazione triennale 2017-19, le cui esigenze sono state aggravate dal blocco del turnover operante negli anni 2015 e 2016, sarà possibile procedere all'utilizzo dei dipendenti di altre amministrazioni pubbliche con le modalità del comando e della convenzione ex art. 14 del CCNL del comparto Regioni - Enti locali; nel rispetto dei vincoli di spesa di personale.

In considerazione delle disposizioni di all'art. 2 della L.R. n. 27 del 29/12/2016, le procedure selettive di mobilità e le procedure concorsuali potranno dar seguito alle assunzioni solo a seguito del superamento dei vincoli disposti per riassorbire gli eventuali esuberanti di personale dichiarati dai Liberi Consorzi Comunali siciliani con il completamento delle procedure di ricollocamento ai sensi della richiamata normativa.

Nell'attesa del superamento dei vincoli assunzionali posti dalla legislazione nazionale o regionale, l'Ente procederà a soddisfare il fabbisogno di personale inserito nella programmazione triennale 2018-20, attivando altre forme di utilizzo di personale, in particolare, attraverso l'utilizzo dei dipendenti di altre amministrazioni pubbliche con le modalità del comando e della convenzione ex art. 14 del CCNL del comparto Regioni - Enti locali, con l'assunzione di personale a tempo determinato, nel rispetto dei complessivi vincoli di spesa di personale.

Nel rispetto delle condizioni che consentono le assunzioni di personale con contratti a tempo determinato, di cui alle norme del D.lgs. 165/00, della legislazione speciale prevista dall'ordinamento degli enti locali dal D.lgs. 267/00 e dal CCNL del comparto Regioni - Enti Locali, l'Amministrazione procede, anche attraverso nuove procedure selettive, ad assunzioni di personale con contratti a tempo determinato per far fronte alle esigenze di personale, anche di carattere sostitutivo o stagionale, per ricoprire posti in dotazione organica o fuori dotazione organica, nel rispetto dei limiti assunzionali per tali tipologie di contratti, in particolare del tetto di spesa imposto dall'articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010.

Alla luce di quanto sopra fatto rilevare, quindi, il nuovo Piano sarà il seguente:

ASSUNZIONI PROGRAMMATE – ANNO 2018

Categorie a giuridica	Profilo – area di riferimento	Tipologia di selezione	Nr. Unità	Tipologia Assunzione (ind/det)	decorrenza	Note
dirigenza	Dirigente amministrativo	Art. 110 TUEL	1	Det.	01.10.2018	
dirigenza	Dirigente Servizi finanziari	Art. 110 TUEL	1	Det.	01.10.2018	

dirigenza	Dirigente tecnico	Comando// Mobilità//concors 0	1		01.10.2018	
D	Istr. Dir. tecnico	Mobilità//concors 0	1		01.10.2018	
C	Ass. infanzia	Mobilità//concors 0	2		01.10.2018	
C	Istr. contabile	Mobilità//concors 0	1		01.10.2018	
C	Istr. Amm.vo	Art. 90	1		01.10.2018	
B	Esecutori per tirocinio extracurriculari	Assunzione tramite centro impiego ex art. 3 L. n. 68/99 (categorie protette)	5	Det.	01.10.2018 - Anni due	

ASSUNZIONI PROGRAMMATE - ANNO 2019

Categori a giuridica	Profilo - area di riferiment o	Tipologia di selezione	Nr. Unit à	Tipologia Assunzion e (ind/det)	decorrenz a	Note
D	Ass. sociali	Mobilità//concors 0	1	Ind.	01.01.2019	
D	Istr. Dir. Amm.vo	Mobilità//concors 0	1	Ind.	01.01.2019	
D	Istr. Dir. tecnico	Mobilità//concors 0	1	Ind.	01.01.2019	
C	Agente P.L.	Mobilità//concors 0	1	Ind.	01.01.2019	

C	Ass. infanzia	Mobilità//concors 0	1	Ind.	01.01.2019	
B	Esecutore tecnico	Mobilità//concors 0	2	Ind.	01.01.2019	Nr. 1 autista autovettura rappresentanza

ASSUNZIONI PROGRAMMATE – ANNO 2020

Categorie giuridica	Profilo – area di riferimento	Tipologia di selezione	Nr. Unità	Tipologia Assunzione (ind/det)	decorrenza	Note
D	Istr. Dir. Amm.vo	Mobilità//concors 0	2	Ind.	01.01.2020	
D	Istr. Dir. tecnico	Mobilità//concors 0	2	Ind.	01.01.2020	
D	Istr. Dir. contabile	Mobilità//concors 0	1	Ind.	01.01.2020	
C	Agente P.L.	Mobilità//concors 0	3	Ind.	01.01.2020	
C	Istr. Tecnico - geometra	Mobilità//concors 0	2	Ind.	01.01.2020	
B	Esecutore tecnico	Mobilità//concors 0	1	Ind.	01.01.2020	

La nuova programmazione ha dovuto tenere conto della mobilità in uscita del Dirigente del Settore Finanze che dal 1° Luglio 2018 si è trasferito presso altra sede; è appena il caso di far presente la centralità di tale figura nell'organizzazione dell'Ente, per cui la sua sostituzione diventa necessaria ed indispensabile per garantire quell'importante ruolo che il processo di armonizzazione contabile

affida a tale incarico.

La risoluzione dei contratti, per pensionamento od ope legis, di altri Dirigenti (secondo l'attuale organigramma: Tributi, Ambiente, Contratti, Pianificazione Urbanistica, Edilizia privata ecc...) impone quindi di procedere ad una rivisitazione dell'impianto dirigenziale cui fanno da corollario alcune assunzioni di cat. D e C nonché quelle di B (categorie protette).

11.5 ASSUNZIONE PER PROCESSI DI MOBILITÀ PER INTERSCAMBIO O PER SOSTITUZIONE DI PERSONALE IN MOBILITÀ IN USCITA

In considerazione dell'esigenza di sostituire il personale trasferito presso altre Amministrazioni Pubbliche soggette agli stessi vincoli assunzionali del Comune di Ragusa, sono autorizzate le mobilità volontarie per "interscambio" con la stessa Amministrazione interessata, a condizione che ciò avvenga nell'ambito della stessa categoria di appartenenza (A, B, C, D) e per lo stesso posto ricoperto in dotazione organica.

Si ritiene necessario, proprio per far fronte ad esigenze sostitutive, ricondurre in tale ambito ai fini dell'autorizzazione a svolgere le procedure di assunzione e nei limiti della normativa vigente in materia, anche le assunzioni per mobilità volontaria di dipendenti provenienti da un'amministrazione diversa, a condizione che la decorrenza della mobilità in "uscita" sia contestuale alla mobilità in "entrata" o che, quest'ultima, avvenga entro il termine dello stesso anno, e sempre che i due dipendenti appartengano alla stessa posizione giuridica (A, B1, B3, C, D1, D3) e per lo stesso posto coperto in dotazione organica.

11.6 ASSUNZIONE OBBLIGATORIA DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE

In attuazione all'obbligo di mantenere il numero di personale in servizio appartenente alle categorie protette e, considerato che tale spesa è esclusa dai limiti imposti dalle disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale e di quote assunzionali, l'Ente può procedere ad assumere il numero di dipendenti necessario a rispettare il numero minimo previsto dalla normativa in materia.

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 di dipendenti dovrà avvenire a seguito di verifica della necessaria copertura di spesa.

11.7 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DI AGENTI DELLA POLIZIA MUNICIPALE

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.

11.8 RIEPILOGO

ANNO 2018

Note	Risparmi di spesa	Quota assunzionale	Assunzioni programmate	Resti assunzionali 2018
25% cessati 2016	306.309,38	76.577,35	-	-
25% cessati 2017	411.092,68	102.773,17	168.691,27	-
Tot. Cessati	717.402,06	179.350,52	168.691,27	10.659,25
Spesa annua assunzioni 2017+2018	730.351,52	179.350,52	909.702,04	1.089.052,55

Spesa su base annua 2018	69.677,22
Spesa effettiva 2018	69.677,22
Differenza	0,00
Spesa annua da 2017	660.674,30
totale spesa annua 2017-2018	730.351,52
Economie da cessati 2016	306.309,38
Economie da cessati 2017	411.092,68
Economie da cessati 2018	336.217,32
Tot. Economie cessati 2016-2017-2018	1.053.619,38
Diff. Economie e piano 2017-2018	323.267,86

ANNO 2019

Note	Risparmi di spesa	Quota assunzionale	Assunzioni programmate	Resti assunzionali 2019
25% cessati 2016	306.309,38	76.577,35	0,00	76.577,35
25% cessati 2017	411.092,68	102.773,17	168.691,27	-65.918,10
100% cessati 2018	336.217,32	336.217,32	313.293,07	22.924,25
Tot. Cessati	717.402,06	515.567,84	481.984,34	33.583,50

Spesa su base annua 2019	309.739,27
Spesa effettiva 2019	309.739,27
Differenza	0,00
Spesa annua da 2017 - 2018	730.351,52
Totale spesa annua 2017-2018-2019	1.040.090,79
Economie da cessati 2016	306.309,38
Economie da cessati 2017	411.092,68
Economie da cessati 2018	336.217,32
Tot. Economie cessati 2016-2017-2018	1.053.619,38
Diff. Economie e piano 2017-2019	13.528,59

ANNO 2020

La spesa resta nei limiti dell'anno precedente, in quanto le assunzioni programmate sono pari alle cessazioni previste per il precedente anno 2019.

11.9 RISULTANZE FINALI

Dalle risultanze sopra dettagliatamente indicate, la programmazione finanziaria per la copertura della spesa di personale rispetta annualmente le condizioni a) e b), quali limite delle quote assunzionali sulle cessazioni del triennio 2016-18 e limite al tetto di spesa complessiva di personale.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE


Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il
11 SET. 2013 fino al 26 SET. 2013 per quindici giorni consecutivi.

Ragusa, li 11 SET. 2013

IL MESSO COMUNALE
IL MESSO NOTIFICATORE
(Salvo Francesco)

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. 44/1, 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 11 SET. 2013 al 26 SET. 2013 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 11 SET. 2013 ed è rimasta affissa per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 11 SET. 2013 senza opposizione/con opposizione

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Certificato di avvenuta esecutività della deliberazione

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

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Per Copia conforme da se
Ragusa, li 11 SET. 2013



IL SEGRETARIO GENERALE
IL V. SEGRETARIO GENERALE
Dot. Francesco Luggera