



CITTÀ DI RAGUSA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 457 DEL 29/12/2020

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023.

L'anno duemilaventi, addì ventinove del mese di Dicembre alle ore 16:55 e ss, nella Sede Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede la seduta il Sindaco, Avv. Giuseppe Cassì,

Eseguito l'appello risultano:

		Pres.	Ass.
CASSI' GIUSEPPE	Sindaco	Presente	
LICITRA GIOVANNA	Vice Sindaco	Presente	
RABITO LUIGI	Assessore	Presente	
IACONO GIOVANNI	Assessore		Assente
SPATA EUGENIA	Assessore	Presente	
BARONE FRANCESCO	Assessore	Presente	
GIUFFRIDA GIOVANNI	Assessore	Presente	
AREZZO CLORINDA	Assessore	Presente	
TOTALE		7	1

Partecipa alla seduta ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale, Dott.ssa Maria Riva.

il Sindaco riconosciuta legale l'adunanza, per il numero dei presenti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

Settore 10 Organizzazione e gestione risorse umane

OGGETTO: Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023.

Il sottoscritto Dr. Rosario Spata, Dirigente del Settore 10°, sottopone alla Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione, predisposta su iniziativa dell'Amministrazione Comunale, attestando di non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi nemmeno potenziali né in ipotesi che comportino l'obbligo di stensione ai sensi dell'art. 7 del D. p. r. n° 62/2013.

VISTE le seguenti deliberazioni adottate dal Consiglio Comunale: - n. 84 del 31/12/2019, con la quale sono stati approvati la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D. U. P.) 2020/2022 e il Bilancio di previsione 2020/2022 e in particolare la Sezione operativa del documento unico di programmazione dedicata al fabbisogno del personale; - n° 25 del 19/05/2020 di approvazione della relazione illustrativa della giunta municipale al rendiconto di gestione 2019 e della proposta per il consiglio comunale del rendiconto della gestione anno 2019 (deliberazione di giunta municipale n. 101 del 15.04.2020); - n° 75 del 25/11/2020, recante "Approvazione del Bilancio consolidato 2019 ed allegati di cui all'art. 233-bis del D.Lgs. 267/00 e di cui all'allegato 4/4 al D.lgs. 118/2011 (Delibera di G.M. n. 361 del 27.10.2020)";

RICHIAMATA, inoltre, la deliberazione di Giunta Municipale n° 230 del 21/07/2020, corredata del prescritto parere del Collegio dei Revisori dei Conti (prot. n° 72871 del 15/07/2020), recante "programma triennale del fabbisogno del personale e piano annuale delle assunzioni – *presa d'atto delle norme contenute nel d.p.c.m. 17/03/2020, riguardanti le "Misure per la definizione delle capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 108 del 27 aprile 2020, ai fini dell'aggiornamento del piano annuale 2020;

VISTO il modello organizzativo approvato dall'Ente con deliberazione di Giunta Municipale n° 369 del 30/10/2020 il quale implica, per la parte che qui di interesse, un adeguamento del programma assunzionale coerente con la nuova articolazione organizzativa anche sotto l'aspetto del reclutamento dei profili dirigenziali necessari per garantire il corretto presidio di direzione dei settori;

EVIDENZIATO che il nuovo regime assunzionale – innovativamente rispetto al passato – valorizza significativamente il rispetto di parametri di natura fondamentalmente finanziaria. La materia dei limiti finanziari posti alle assunzioni di personale a tempo indeterminato da parte degli enti territoriali è attualmente disciplinata dall'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito dalla legge n. 58 del 2019, nonché dal successivo decreto attuativo del Ministro della pubblica amministrazione 17 marzo 2020. Come è stato puntualmente osservato dalla magistratura contabile, la riforma operata ha introdotto, quale presupposto per l'effettuazione di assunzioni, la presenza di un equilibrato rapporto fra spesa complessiva di personale e media delle entrate correnti

dell'ultimo triennio (in termini di accertamenti, al netto dell'accantonamento a fondo crediti di dubbia esigibilità), sostituendo il previgente sistema dei contingenti assunzionali parametrati ai risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute nell'esercizio precedente o negli esercizi precedenti. (In particolare, l'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019 stabilisce che i comuni, a decorrere dalla data individuata dal decreto ministeriale previsto dal medesimo comma (20 aprile 2020, cfr. art. 1 DM 17 marzo 2020), 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 ad un valore soglia (in seguito, definito anche come "medio" o "ordinario"), determinato come percentuale, differenziata per fascia demografica, rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione). La disposizione, come accennato, rimette poi ad un decreto del Ministro della pubblica amministrazione (adottato 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, il 17 marzo scorso), l'individuazione delle "fasce demografiche", dei "relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica" e delle "relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio", nonché "un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia" (in seguito, definito anche come "massimo" o "superiore"), tutti parametri aggiornabili ogni cinque anni (seguendo la medesima procedura approvativa). L'art. 33, comma 2, in esame, precisa, inoltre, che i comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia ("medio" e "massimo") non possono incrementare il ridetto rapporto rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto approvato. Invece, i comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale (sempre al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulti superiore al valore soglia massimo (definito come "superiore" dalla legge) devono adottare un percorso di graduale riduzione annuale, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento, fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. A decorrere dal 2025, i comuni che continuano a registrare (o, magari, registrano per la prima volta) un rapporto superiore al valore soglia "massimo" devono osservare un turn over pari al 30 per cento (si suppone, rispetto alle cessazioni di personale), fino al conseguimento del predetto valore soglia. La disposizione si chiude precisando che il limite al complessivo trattamento accessorio del personale, stabilito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, va adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa (prendendo a riferimento, come base di calcolo, il personale in servizio al 31 dicembre 2018). Come evidente, si tratta di disciplina limitativa alle assunzioni a tempo indeterminato marcatamente differente rispetto alla precedente, sostanzialmente ancorata a dati storici (in particolare, ai risparmi di spesa generatisi dalle cessazioni di personale), a loro volta figli di politiche di reclutamento variegate e stratificatisi nel corso del tempo, senza ancoramento al grado di rigidità che la spesa per il personale "di ruolo" ha sul bilancio complessivo dell'ente, né della sua sostenibilità in prospettiva, almeno nel medio periodo. La nuova disciplina, invece, legittima le assunzioni a tempo indeterminato (in coerenza, naturalmente, con i piani dei fabbisogni del personale) nel momento in cui, quale presupposto (dato storico-statico), emerge (cfr. art. 2 DM 17 marzo 2020) un rapporto congruo fra spese complessive di personale dell'ultimo rendiconto e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (valore che esprime appunto il grado di rigidità del bilancio dovuto alle spese di personale), a cui affianca, quale ulteriore requisito, il rispetto pluriennale dell'equilibrio complessivo di bilancio (indice dinamico), per il quale la norma richiede, in quanto frutto di stime (o, comunque, a differenza del presupposto di base, di dati non ancora consuntivati) una specifica asseverazione da parte dell'organo di revisione (riferita, appunto, alla complessiva sostenibilità finanziaria, in prospettiva almeno triennale, delle assunzioni

L'originale del presente documento è stato sottoscritto con firma digitale

programmate da parte del bilancio dell'ente). Sotto il versante attuativo, il citato DM 17 marzo 2020 stabilisce, all'art. 3, nove fasce demografiche di differenziazione (...) e fissa, all'art. 4, comma 1, i rispettivi valori soglia del rapporto fra spesa per il personale ed entrate correnti (nello specifico, pari al 28,8 per cento), ribadendo, in aderenza alla norma primaria, al successivo comma 2, la possibilità di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato (sempre 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 al limite del ridetto valore soglia (indicato nella Tabella 1 del decreto e da conteggiare secondo quanto disposto dal precedente art. 2). Tuttavia, il successivo art. 5 (in aderenza agli oneri attuativi attribuiti dalla norma primaria) introduce un'ulteriore limitazione, prescrivendo che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni "virtuosi" (quelli che, in ragione dell'illustrato art. 4, comma 2, registrano un valore soglia inferiore a quanto esposto nella Tabella 1) possano incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata (*rectius, impegnata*) nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2, contenuta nella medesima norma).

VISTA la circolare del 13 maggio 2020 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana dell'11 settembre 2020 n. 226) sul decreto del Ministero per la pubblica amministrazione (pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226 attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni (Il Ministero per la p.a., nella circolare esplicativa in commento, tra le altre ha ribadito che: - La possibilità di derogare transitoriamente ai valori soglia previsti dal D.M. 17 marzo 2020, per far salve le procedure assunzionali in corso, è consentita nel primo anno di applicazione ma non negli anni successivi. Pertanto, nel procedere alle maggiori assunzioni è necessaria una valutazione circa la capacità di rientro nei limiti di spesa del 2021 fissati dalla norma; - Il decreto attuativo del 17 marzo 2020 mediante la definizione di due distinte soglie di spesa consente di ipotizzare tre fattispecie: 1) Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato; 2) Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate; 3) Comuni con moderata incidenza della spesa di personale; tali Comuni, in ciascun esercizio di riferimento devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiori a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato);

Dato atto, in particolare, per la parte qui di interesse, che l'applicazione di detto decreto comporta per il Comune di Ragusa la collocazione nella fascia g), comuni con popolazione tra i 60.000 e i 249.999 abitanti (tabella 1 art. 4 del Decreto), per i quali è previsto un valore soglia pari al 27,60%. Pertanto, questo Comune, trovandosi per l'anno 2021 con un valore soglia pari a 26,075%, riferiti ai dati dell'ultimo bilancio consuntivo anno 2019 approvato dal quale si evince che la spesa del personale anno 2019 è pari a €. 20.252.130,11, al lordo dell'IRAP, la media delle entrate di parte corrente dei rendiconti 2017 2018 e 2019 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità anno 2019 è pari a €. 86.348.415,41, come meglio specificato nella tabella allegato A), può disporre del 100% del valore di turn over rilevato e procedere con le assunzioni programmate ed incrementare la spesa del personale anno 2019 di una percentuale calcolata in **1,525%** equivalente a **€ 1.184.729,64**, sfruttandone solo il 12% per l'anno 2021, come si evince dalla tabella 2 del su citato Decreto Ministeriale, che viene quantificato in **€. 142.167,56**. Sulla scorta delle superiori considerazioni l'Ente

è, pertanto, nelle condizioni di poter assumere il personale inserito in programmazione.

Vista la relazione tecnica del settore X, “Organizzazione e gestione delle risorse umane, allegata parte integrante, al presente provvedimento;

Dato atto che l'Ente ha adottato tutti i provvedimenti necessari e propedeutici per poter assumere delle risorse umane in relazione alle annualità del piano del fabbisogno triennale 2021/2023; in particolare:

- con deliberazione del Giunta Municipale n° 111/2020, è stato approvato il piano esecutivo di gestione (p.e.g.) unificato al piano della performance e al piano dettagliato degli obiettivi per il triennio 2020 – 2022;
- con deliberazione della Giunta Municipale n° 510/2019 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive ai sensi dell'art. 48 del d. lgs. n.198/2006;

Dato atto, inoltre, che l'Ente non versa nelle condizioni di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e, precisamente non si trova in situazione di soprannumero e non ha rilevato, comunque, eccedenze di personale, in relazione alle proprie esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

Atteso che il programma triennale del fabbisogno di personale non comporta impegno diretto di spesa avendo natura e contenuto esclusivamente programmatico e che, la stessa 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;

Evidenziato che ove ricorrono particolari esigenze organizzative per il soddisfacimento delle quali non è possibile attendere la definizione delle ordinarie procedure assunzionali, l'Ente può ricorrere, nell'ambito delle figure professionali inserite in programmazione, all'istituto del Comando o delle convenzioni nei termini della disciplina legale e contrattuale;

Vista la deliberazione di Giunta Municipale n. 40 del 04/02/2020 con la quale è stato adottato il Piano triennale della corruzione e trasparenza 2020-2022;

Visto il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

Ritenuto di dovere provvedere in merito;

Attesa la necessità di dover adottare tutti gli atti gestionali conseguenti alla presente deliberazione e di rendere, pertanto, immediatamente esecutivo il presente provvedimento;

Vista la deliberazione del C.C. n.19 del 24 marzo 2017, con la quale è stato approvato il “nuovo regolamento di contabilità ai sensi dell'art.152 del D. Lgs .n. 267/2000;

Dato Atto che l'adottando provvedimento, corredata del parere del Collegio dei revisori dei conti, confluirà nel redigendo DUP 2021-2023, di cui costituisce allegato;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000, come recepito dalla legge 48/1991 e successive modifiche e integrazioni;

Visto l'art.12, 2° comma della L.R. n. 44/91;

Visto l'O.R.EE.L.L.

PROPONE DI DELIBERARE

di approvare le superiori premesse e per l'effetto:

L'originale del presente documento è stato sottoscritto con firma digitale

- approvare il programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021-2023, in coerenza con le effettive necessità organizzative dell'Ente, giusta rappresentazione tabellare allegata, parte integrante, alla presente deliberazione (all. A, B, C);
- 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 dare atto che ove ricorrono particolari esigenze organizzative per il soddisfacimento delle quali non è possibile attendere la definizione delle ordinarie procedure assunzionali, l'Ente può ricorrere, nell'ambito delle figure professionali inserite in programmazione, all'istituto del Comando o della Convenzione così come disciplinata dalla contrattazione collettiva in atto vigente;
- 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;
- di dare atto che il programma triennale del fabbisogno di personale non comporta impegno diretto di spesa avendo natura e contenuto esclusivamente programmatore;
- di informare le OO.SS;
- di pubblicare la presente deliberazione sul sito istituzionale dell'Ente, in "Amministrazione trasparente";
- di dichiarare, per le motivazioni di cui alla parte narrativa, la presente deliberazione immediatamente esecutiva per consentire lo svolgimento di tutte le conseguenziali attività gestionali.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la superiore proposta;

VISTI i pareri favorevoli resi dai Dirigenti competenti ai sensi della L.R. n. 48/1991 e della L.R. n. 30/2000;

RITENUTO dover provvedere in merito;

VISTO il vigente O.R.EE.LL.

con voti unanimi espressi in forma palese;

D E L I B E R A

DI APPROVARE, la su estesa proposta di deliberazione Reg. n° 541 del 21/12/2020, che qui si intende integralmente trascritta.

DI DICHIARARE, con separata ed unanime votazione espressa in forma palese, la superiore deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/1991 e smi.

Letto, confermato e sottoscritto

il Segretario Generale

Dott.ssa Maria Riva

il Sindaco

Avv. Giuseppe Cassì