



# CITTÀ DI RAGUSA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 230 DEL 21/07/2020

**OGGETTO: 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, RECANTE “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.**

L'anno duemilaventi, addi ventuno del mese di Luglio alle ore 17:30 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	Presente	
SPATA EUGENIA	Assessore	Presente	
BARONE FRANCESCO	Assessore	Presente	
GIUFFRIDA GIOVANNI	Assessore	Presente	
AREZZO CLORINDA	Assessore	Presente	
<b>TOTALE</b>		<b>8</b>	<b>0</b>

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 - Contratti

**OGGETTO:** 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, recante “Misure per la definizione delle capacità 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.

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.

**Richiamata** la deliberazione di C.C. 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;

**Dato atto** che in ragione di normative sopravvenute all’approvazione del bilancio di previsione (legge di bilancio 2020, conversione in legge del c.d. decreto mille proroghe, febbraio 2020) e di altri oggettivi elementi incidenti sulla metodologia di calcolo delle assunzioni (tra gli altri, conferenza stato-regioni del gennaio 2020), oltre che di cessazioni maturate nel primo trimestre di questo anno solare, si ritiene opportuno un aggiornamento del piano annuale delle assunzioni;

**Evidenziato**, che il quadro normativo interessante la materia in trattazione è il seguente:

L’art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449, statuisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

Anche l’art. 91 del Testo Unico degli Enti Locali (D. Lgs. legislativo 18 agosto 2000, n. 267), prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

L’art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, e all’articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell’elenco 1 allegato alla medesima legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

L’art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria per l’anno 2002), dispone che a decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i.

L’art. 3 comma 10-bis del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prescrive il rispetto degli adempimenti in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso articolo, nonché dal comma 4-bis dell’art. 11 del medesimo decreto, da certificare, a cura dei revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio di previsione dell’ente.

L’art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, pone dei vincoli in materia di contenimento della spesa di personale per gli enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al “pareggio di bilancio”, come previsto dalla legge di stabilità 2016). L’articolo 1, comma 762 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di stabilità 2016), tenuto conto dell’introduzione delle nuove regole di finanza pubblica per gli enti territoriali, interviene a precisare che le norme relative al contenimento della

spesa di personale che presuppongono il rispetto del patto di stabilità interno si intendono ora riferite al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Il secondo comma dell'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, (c.d. decreto "Madia") allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, prevede che l'amministrazione comunale adotta il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso d.lgs. n. 165/2001.

La Sezione operativa del documento di programmazione, secondo il principio contabile applicato di cui al punto 4.1.8.2, allegato al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nel suo contenuto minimo, comprende, quale documento riassuntivo di tutte le scelte programmatiche, tra gli altri atti, la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge.

### Le analisi

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Il piano triennale dei fabbisogni del personale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

In sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale, l'amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, dello stesso d. lgs. n. 165/2001, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Nell'analisi dei fabbisogni si tiene conto degli indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni, assegnate con le linee guida emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in data 8 maggio 2018, registrato presso la Corte dei conti il 9 luglio 2018 – Reg.ne – Succ. 1477 e definitivamente pubblicate nella *Gazzetta Ufficiale* n. 173 del 27 luglio 2018. Pertanto, qualora non si provveda all'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché in coerenza con le linee di indirizzo suindicate, gli Enti non possono assumere nuovo personale.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, l'amministrazione adotta il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del d.lgs. n. 165/2001.

Secondo l'interpretazione data dalle linee guida, «il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- *quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;*
- *qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.».*

Il Ministro della pubblica amministrazione precisa, con le linee guida, che le analisi dei fabbisogni si basano:

- a) su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- b) su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee (più adatta ad amministrazioni che non operano su un territorio);
- c) predittive sulle cessazioni di personale.

Pertanto, in sede di elaborazione del piano di fabbisogni, i profili quantitativi e qualitativi devono convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.

Nella precedente disciplina, il termine “dotazione organica” veniva considerata in una dimensione statica e rigida, da cui si partiva per definire la programmazione del fabbisogno del personale, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni. Tant’è che le scelte sulle assunzioni erano condizionate alla presenza in dotazione organica. Con la nuova formulazione, si rende necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici, così da formalizzare con gli atti previsti dall’ordinamento. Le assunzioni per le professionalità da acquisire sono modulate sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa e deve essere verificato se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, nel rispetto del limite finanziario massimo della “dotazione” di spesa potenziale.

La ricerca delle professionalità deve essere meglio rispondente alle esigenze dell’amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell’evoluzione dell’organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Inoltre, l’articolo 22, comma 15 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

Ai fini dell’approvazione del piano triennale del fabbisogno, nell’ente sono state svolte tutte le opportune verifiche - di concerto con i dirigenti dei settori interessati - in merito all’approvazione del piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità, del piano delle performance, del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione e del bilancio consolidato (anno precedente) ed all’attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti.

Nell’ambito del piano dei fabbisogni del personale, l’amministrazione cura, altresì, l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2 dello stesso d.lgs. n. 165/2001. Sono state ritualmente effettuate, previa acquisizione delle attestazioni dei dirigenti di settore in cui si articola la macro-struttura organizzativa, ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n° 165/2001, le verifiche concernenti l’inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

### **Legge di bilancio 2020 e limiti assunzionali.**

L’art. 1, comma 853 della legge 160/2019, entrata in vigore il 1 gennaio 2020, (Legge di bilancio 2020) ha modificato il Decreto Crescita, all’art. 33, comma 2, stabilendo che i Comuni potranno 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, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell’anno precedente a quello in cui viene prevista l’assunzione, considerate al netto del FCDE stanziato in

bilancio di previsione, rinviando a un D.M. la definizione 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 collocheranno al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché del valore soglia superiore, cui convergeranno i Comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

La Legge di bilancio 2020 ha stabilito altresì che “i Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto della gestione approvato.

Inoltre, i Comuni, in cui il rapporto fra la spesa di personale e la media delle predette entrate correnti, relative agli ultimi tre rendiconti approvati, risulti *“superiore al valore soglia superiore, adottano un percorso di graduale riduzione annuale”* del suddetto rapporto, fino al conseguimento, entro il 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un *turn over* inferiore al 100%.

I valori soglia e le percentuali massime di incremento sono stati, poi, definiti dal Decreto ministeriale attuativo, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali (v., *infra*).

### **Conferenza Stato-Città ed autonomie locali del 20 gennaio 2020.**

La Conferenza Stato-Regioni, nella seduta del 20 gennaio 2020, ha stabilito di indicare come data di entrata in vigore dello schema di decreto attuativo dell’articolo 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall’art. 1, comma 853 della legge 27 dicembre 2019, n. 160, in corso di perfezionamento, oggetto dell’intesa sancita nella seduta della Conferenza Stato-città ed autonomie locali dell’11 dicembre 2019, il 20 aprile 2020. Il termine sarà, poi, confermato, dall’art. 1, c. 2, del D.P.C.M. 17/03/2020 (v. *infra*).

### **Legge di conversione del decreto Milleproroghe e assunzioni.**

La legge 28 febbraio 2020, n. 8 conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 30 dicembre 2019 n.162, recante “Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica”, ha apportato delle modifiche alla normativa assunzionale che riguarda, anche, aspetti trattati dal programma assunzionale in atto approvato. In particolare, per la parte qui di interesse, ha prorogato il termine di applicazione delle disposizioni in materia di stabilizzazioni di personale al 31 dicembre 2021, consentendo dunque le assunzioni in base alla normativa specifica e cioè l’articolo 20, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Conseguentemente viene differito al 31 dicembre 2020 il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all’anzianità di servizio.

Viene estesa al triennio 2020-2022 la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate personale di ruolo; la percentuale dei posti per tali procedure selettive riservate è elevata (dal 2020) al 30 per cento dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

La legge interviene anche in materia di sostenibilità finanziaria delle assunzioni di personale (Art. 17 comma 1-ter) modificando l’art.33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, prevedendo che i Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due valori soglia, debbano mantenere il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato, anziché obbligare al mantenimento del valore assoluto della spesa per personale. Si interviene, peraltro, sulle modifiche già introdotte, nella legge di bilancio per il 2020 (art.1, comma 853), alla disciplina che attribuisce ai Comuni la facoltà di assumere a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per il personale non superiore ad un determinato valore soglia, definito con decreto ministeriale. Il valore soglia è definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti, al netto dello stanziamento iscritto nel bilancio di previsione per il Fondo crediti di dubbia esigibilità.

Nel 2020 si completeranno i procedimenti assunzionali già previsti e inseriti nell’annualità 2019, nel piano del fabbisogno 2019/2021, giusta tabella allegata alla deliberazione di G.M n. 636 del 18/11/2019;

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica 17 marzo 2020. Sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 27 aprile 2020 n. 108 è stato pubblicato il *Dpcm 17/03/2020*, recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, il quale ridefinisce le **regole assunzionali per i Comuni in esecuzione dell'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019**, cd "Decreto Crescita". Le norme introdotte superano il principio del turn over e adottano, per la spesa relativa al personale, determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati.

Più precisamente, nel testo del decreto sono individuati i valori soglia di massima spesa del personale, definiti come percentuale, differenziata per fascia demografica, data dal rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, come da disposto dell'art. 33, d. l. 34/2019. Il decreto individua altresì le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

In particolare, per la parte qui di interesse, 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 2020 con un valore soglia pari a 26,075%, determinato rapportando la spesa del personale anno 2019 pari a €. € 20.252.130,11 al lordo degli oneri riflessi, con la media delle entrate di parte corrente dei rendiconti 2017 2018 e 2019 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità anno 2019 pari a €. € 77.669.781,72, come meglio specificato nella tabella allegata, può disporre del 100% del valore di turn over rilevato e in aggiunta procedere con le assunzioni programmate incrementando la spesa del personale di una percentuale calcolata in 1,525% equivalente a € 1.184.729,64 rispetto a quella del 2019, sfruttandone di tale somma solo il 7% per l'anno 2020, come si evince dalla tabella 2 del su citato Decreto Ministeriale, che viene quantificato in €. 82.931,075.

Sulla scorta delle superiori considerazioni l'Ente è nelle condizioni di poter assumere il personale inserito in programmazione.

#### **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 ciò avvenga nell'ambito della stessa posizione giuridica (A, B1, B3, C, D) e per lo stesso posto ricoperto in dotazione organica.

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 significando che, in dette ipotesi, in aderenza all'indirizzo nomofilattico della Corte dei Conti, "la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'Ente cedente." (cfr. Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, 4 maggio 2017, n. 12). Ciò in quanto, il provvedimento di comando non comporta una novazione del rapporto soggettivo del rapporto di lavoro, bensì una modifica oggettiva del rapporto originario nel senso che il dipendente ha l'obbligo di prestare servizio nell'interesse del nuovo Ente, mentre lo stato giuridico resta disciplinato dall'Ente di

appartenenza; secondo i giudici contabili si verifica “una sorta di sdoppiamento tra rapporto organico e rapporto di servizio, il primo riferibile all’Ente *a quo* e l’altro all’Ente *ad quem*” (in tal senso ex multis Cass. Sez. I sent. 8154/1987; SS.UU.sent. 642/1993; Consiglio di Stato sez. VI sent. 503/1981). L’Ente, si riserva, altresì, di procedere alla sottoscrizione di apposite convenzioni disciplinate dall’art.14 del CCNL del 22.1.2004 (personale utilizzato a tempo parziale da ente diverso da quello di appartenenza). A tal fine, secondo l’istituto contrattuale in parola, gli enti locali possono utilizzare, per soddisfare le proprie esigenze organizzative, personale assegnato da altri enti del comparto per periodi determinati e per una parte dell’orario ordinario d’obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati e secondo le regole definite preventivamente mediante una convenzione da concordarsi tra gli enti interessati.

### **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; Dato atto che 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.

### **Assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile: inquadramento normativo.**

Ai sensi dell’art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”.

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, somministrazione lavoro e ulteriori tipologie), l’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone “4-bis. All’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: “articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.” è inserito il seguente periodo: “Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

Secondo l’art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell’attività nel corso dell’anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell’assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

### **1) Assunzioni stagionali 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 (D. Lgs. n. 285/1992) e nel rispetto dei limiti e dei tetti di spesa del personale. Pertanto, l'assunzione a tempo determinato di agenti di polizia municipale può avvenire nel numero e per il periodo necessario nel solo limite delle risorse disponibili nel bilancio appositamente finanziate dai proventi da sanzioni amministrative pecuniarie ex art. 208 del Codice della Strada, D. Lgs. n. 285/1992 (vedi delibera di G.M. n. 190 del 23.06.2020).

### **2) Assunzioni di maestranze per cantieri di lavoro.**

Le assunzioni c.d. flessibili sono sottoposte ad una serie di limiti anche di carattere finanziario. Il regime delle limitazioni è disciplinato dall'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010. Il D. L. n. 90/2014 modifica la norma limitandosi ad introdurre alcune eccezioni, senza alterare l'impianto complessivo. Le spese sostenute anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri lavoro sono escluse dal limite del 50% del tetto di spesa 2009 per la quota coperta da finanziamenti specifici aggiuntivi di soggetti terzi o da fondi dell'Unione Europea (art. 3, c. 9, lett. B). Non rientrano, pertanto, in alcuna limitazione contabile (in quanto eterofinanziati) le assunzioni di manovali (n. 45 per 3 cantieri lavoro) e muratori (3, uno per ciascun cantiere) programmate nella corrente annualità ed ogni altra unità che, per le esigenze surriferite e temporalmente limitate, dovesse necessitare;

### **3) Assistenti sociali (T.D.) e personale amministrativo (T.D.) del settore Servizi sociali e del distretto socio sanitario n. 44.**

Le spese per assunzioni flessibili programmate per l'anno 2020, nell'ambito dei servizi "Fondo povertà", Fondo sociale europeo" e progetto Home care premium del Ministero de Lavoro e delle Politiche sociali, in quanto interamente finanziate da altri soggetti, vanno in deroga al tetto di spesa. La legge di conversione del c.d decreto milleproroghe – legge 28/02/2020, n. 8, all'art. 5, c. 5 – quater, ha stabilito, che gli enti locali che hanno stipulato contratti a tempo determinato per le assunzioni di assistenti sociali e altro personale ai sensi dell'articolo 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, nonché per le assunzioni finanziate con le risorse del Programma operativo nazionale Inclusione, ai sensi dell'articolo 12, comma 12, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, nonché ai sensi dell'articolo 7, comma 7, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, per i patti di inclusione sociale, possono procedere alla proroga di tali contratti, utilizzando le risorse già previste dal citato articolo 1, comma 200, della legge n. 205 del 2017, per un ulteriore periodo, fino a un massimo di ventiquattro mesi e comunque non oltre il periodo di vigenza della misura.

**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 2020/2022; 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 del Consiglio Comunale è stata approvata la relazione illustrativa della Giunta Municipale al rendiconto di gestione 2019 e la proposta per il Consiglio Comunale del rendiconto della gestione anno 2019 (giusta deliberazione di giunta municipale n. 101 del 15.04.2020);
- 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;

**Dato atto**, infine, che ogni altro parametro di natura finanziaria è conforme alla vigente normativa; **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 2020 è prevista negli appositi stanziamenti del bilancio pluriennale 2020-2022;

**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;

**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;

**Visto il parere rilasciato dal collegio dei revisori dei conti in data \_\_\_\_\_, assunto al prot. n° \_\_\_\_\_/2020;**

**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 di G. M. n. 344 del 21/05/2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P. E.G.) 2019/2021 che deve ritenersi vigente nelle more dell'approvazione del P.E.G. 2020/2022;

**Vista** la deliberazione del C.C. n.19 del 24 marzo 2017 “nuovo regolamento di contabilità ai sensi dell'art.152 del D. Lgs .n. 267/2000;

**Dato Atto** che il provvedimento è coerente con la programmazione contenuta nel D.U.P. e nel P.E.G. sopra citati;

**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:

1. di approvare l'aggiornamento al piano annuale delle assunzioni, nel contesto del programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2020-2022, di cui alla sezione operativa della nota di aggiornamento al Bilancio di previsione 2020/2022, in coerenza con le effettive necessità organizzative dell'Ente, giusta tabella “A”, allegata, parte integrante, alla presente deliberazione, dando atto che esso è conforme alle prescrizioni di cui al dpcm 17/03/2020, pubblicato sulla GURI n. 108 del 27 aprile 2020;
2. di stabilire, con le decorrenze di legge, di elevare la riserva dei posti riservati al personale interno dal 20% al 30%, ai sensi dell'art. art. 22, comma 15, del D. Lgs. n.75/2017, nel testo

vigente a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, riservandosi di definire i profili professionali da selezionare con separato provvedimento;

3. 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;

4. 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;

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

6. informare le OO.SS;

7. pubblicare la presente deliberazione sul sito istituzionale dell'Ente, in “Amministrazione trasparente”;

8. 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 e dal Collegio dei Revisori dei Conti;

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° 250 del 01/07/2020, 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