



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

già Provincia Regionale di Ragusa

U.O.A. DIREZIONE GENERALE

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.6: “Aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026”

Proposta del Direttore Generale alla Commissaria Straordinaria

Vista la determinazione della Commissaria Straordinaria nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio comunale di Ragusa n. reg. gen. 836/2024 del 22-3-2024 con la quale è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) tra questi il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il quale risulta assorbito nella Sezione 3 (Organizzazione e capitale umano), Sottosezione di programmazione 3.3;

Atteso che nelle premesse al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale approvato con il PIAO, la Commissaria Straordinaria dell'Ente, con nota prot. 4142 del 26-2-2024, aveva dato disposizioni di redigere un atto con valenza ricognitoria per poi procedere entro sei mesi ad una integrazione dello stesso;

Ritenuto, quindi, sulla scorta dell'indirizzo della Commissaria Straordinaria, di integrare ed aggiornare il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 e Piano Operativo Annuale come segue:

Riferimenti normativi

- l'art. 39 comma 1 Legge n. 449/1997 stabilisce 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 (di seguito PTFP)**, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;

- l'art. 91, co. 1 D. L.vo 18 agosto 2000, n. 267 stabilisce 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.”*;

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii. prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter e così recita:

comma 1 *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.”*;

ly

comma 2: “Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.....Il piano triennale 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.”

comma 3: “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter”;

comma 4: “.... il piano triennale dei fabbisogni adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.”;

comma 6: “Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

-le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con Decreto 8/05/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale–Serie Generale n.173 del 27 luglio 2018; le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell'ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.m.ii. ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 per dare attuazione alle nuove disposizioni normative indica i Piani e i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione “soppressi” e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

-il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 rientra tra i piani soppressi;

-l'art. 110 del D.Lgs. 267 e ss. mm.ii. stabilisce:

-comma 1 “Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità...”

-comma 2 “Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità...”.

-l'art. 50 co. 17-bis (Disposizioni per il potenziamento delle politiche di coesione e per l'integrazione con il PNRR) del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 convertito, con modificazioni dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, al fine di valorizzare la professionalità acquisita dal personale assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, dispone che “le regioni, le province, le città metropolitane e gli enti locali, ivi comprese le unioni di comuni, assegnatari del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020, possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta. Per le assunzioni di cui al presente comma, i ventiquattro mesi di servizio possono essere maturati anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.”.

-l'articolo 28, comma 1 bis, del D.L. n. 75/2023 (comma aggiunto dall'articolo 1, comma 1 della Legge 10 agosto 2023, n. 112, in sede di conversione e successivamente modificato dall'articolo 11, comma 3-bis, del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137) dispone che *“Gli enti locali possono prevedere, nel limite dei posti disponibili della vigente dotazione organica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva di posti non superiore al 50 per cento da destinare al personale, dirigenziale e non dirigenziale, che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni e che sia stato assunto a tempo determinato previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica, o al personale non dirigenziale che sia in servizio a tempo indeterminato per lo stesso periodo di tempo. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente”*.

Capacità assunzionali

-L'art. 1 c. 11 della L.R. 12-5-2020 n. 9 “Legge di stabilità regionale 2020-2022” pubblicata nella GURS n. 28 del 14-5-2020 ha abrogato l'art. 2 comma 1 della L.R. n. 27 del 29-12-2016 il quale prevedeva che: *“La dotazione organica delle Città metropolitane e dei Liberi Consorzi comunali è stabilita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, in misura corrispondente alla spesa del personale di ruolo al 31 dicembre 2015 ridotta complessivamente del 15 per cento...”*

-Il co. 8 del citato art. 1 della L.R. 12-5-2020 n. 9 “ Legge di stabilità regionale 2020-2022” stabilisce che *“Ai sensi dell'art. 5 del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015 n. 125 e successive modifiche ed integrazioni il personale di polizia locale necessario per l'esercizio delle funzioni fondamentali dei liberi Consorzi di comuni e delle Città metropolitane è individuato in quello in servizio presso ciascun ente alla data del 31 dicembre 2015”*;

Alla luce di quanto sopra legiferato dalla Regione Siciliana i limiti finanziari da rispettare per poter procedere ad assunzioni sono rimasti solamente quelli previsti dal legislatore nazionale, come peraltro previsto anche dall'articolo 36, comma 6, della L.R. n. 15 del 4 agosto 2015 il quale dispone che i Liberi Consorzi Comunali possano utilizzare personale nei limiti delle disponibilità finanziarie in atto esistenti;

-Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica dell'11 gennaio 2022 *“Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane”* ha stabilito la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e nelle Città metropolitane, in attuazione dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 con l'individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, stabilendo che le disposizioni di cui al succitato decreto non si applicano alla Regione Siciliana, avendo con legge regionale 04/08/2015 n. 15, recante *“Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e città metropolitane”*, la Regione Siciliana, attuato un processo di riordino degli enti di area vasta, definendo con successiva legge regionale n. 27 del 12/12 2016, i limiti di spesa dei suddetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui all'art. 1 comma 421, della legge 23/12/2014 n. 190 e, pertanto, le disposizioni di cui al decreto non trovano diretta applicazione nei confronti di tali enti;

Nei confronti degli enti di area vasta della Regione siciliana, lungi dal configurarsi *“vuoti di vincolo”* (cfr. Corte dei Conti Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione, sentenza n. 7/2022/DELIC) continua a trovare applicazione, in materia di capacità e limiti assunzionali, il regime fondato sul turn-over, la cui disciplina risiede, nell'art. 3, commi da 5 a 5-sexies, del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 come espresso con parere dalla Deliberazione della Corte dei Conti Sezione di controllo per la Regione siciliana n. 121/2022 PAR del 14/07/2022 a seguito apposita richiesta del Libero Consorzio Comunale di Trapani.

- L'art 5 sexies citato stabilisce che *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover.*

((Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58)).

Allo stato attuale la normativa vigente per gli anni 2024-2026 determina le capacità assunzionali per le città metropolitane e i liberi consorzi comunali siciliani al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzati.

Vista la relazione del Settore 3 Finanze e Contabilità avente ad oggetto “Aggiornamento relazione finanziaria al piano triennale del fabbisogno del personale (P.T.F.P.) 2024/2026”, prot. n.11572 del 5-6-2024, (ALLEGATO 1) e lo schema contabile della dotazione finanziaria prot. n. 13294 del 27-6-2024 (ALLEGATO 2) nei quali viene precisato che il vigente quadro normativo in materia di spese di personale delle amministrazioni locali delinea i vincoli e i limiti assunzionali inderogabili ponendoli quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici e, inoltre, prevede che i limiti e i vincoli debbano essere tenuti in debita considerazione nell’ambito della programmazione dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell’ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa. A tal fine certifica quanto segue:

• **Contenimento della spesa di personale**

Ai sensi dell’articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*) si precisa che la spesa del personale (al netto dell’Irap) sostenuta nell’anno 2023, ultimo anno rendicontato, è uguale ad € 12.108.393,21 e che quindi rientra nei limite del valore medio 2011, 2012 e 2013 pari ad € 17.860.801,42

• **Capacità assunzionali**

In base all’art. 3, commi da 5 a 5 sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 il Libero Consorzio Comunale di Ragusa determina la propria capacità assunzionale per il triennio 2024-2026 per nuovi contratti a tempo indeterminato, pur sempre entro i limiti alla spesa imposti dall’articolo 1, commi 557, 557-bis e, 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, entro i seguenti parametri di spesa, corrispondenti al 100% del personale di ruolo cessato nell’anno precedente, oltre ai resti assunzionali del quinquennio 2023-2019, mentre le cessazioni programmate nelle annualità 2025-2026 vengono riportate nell’esercizio successivo, e, pertanto, per una spesa complessiva al lordo degli oneri riflessi, così determinata:

ANNI	RESTI ANNUALI	QUOTA ANNUALE	CAPACITA' ASSUNZIONALE TOTALE
2024	1.777.371,52	498.722,82	2.276.094,34
2025	0,00	497.954,62	497.954,62
2026	0,00	273.024,87	273.024,87

• **Equilibri pluriennali del bilancio e della spesa sostenibile anni 2024-2025-2026.**

Circa la sostenibilità finanziaria della spesa del personale in relazione alle capacità assunzionali si evidenziano alcune criticità:

- a decorrere dall’anno 2024 sono state introdotte due nuove *spending reviews*, che implicano l’assunzione di nuovi impegni di spesa pluriennale per circa euro 600.000,00, introdotte dall’art. 1, commi 850 e 853, della legge 178/2020, così come modificata dall’art. 6 ter del D.L. n. 132/2023, per gli anni 2024 e 2025 e dal comma 533 della legge n. 213/2023 per gli anni 2024-2028. La suddetta spesa, allo stato, non trova copertura nel bilancio a cui si dovrà provvedere con successiva variazione;
- la presenza di rate di mutui accesi con la Cassa Depositi e Prestiti e il Credito Sportivo per un ammontare annuo di circa 2.000.000,00 di euro fino all’anno 2044;
- l’elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti;
- struttura rigida della spesa corrente in quanto sono stabilmente assestate le voci inerenti funzioni fondamentali dell’Ente;
- le attività gestionali sono in avanzato corso di svolgimento considerato che molte obbligazioni sono state giuridicamente perfezionate o sono in via di perfezionamento e assunti i relativi impegni di spesa;

- l'incertezza di alcuni trasferimenti regionali (assistenza e trasporto alunni disabili, gestione personale addetti alle riserve naturali, servizio di vigilanza faunistica venatoria).

Considerato quanto esposto in termini di criticità finanziarie, al fine del rispetto e della salvaguardia del pareggio di bilancio e degli equilibri stabiliti dal vigente ordinamento contabile ed in particolare dell'art. 162, c.6, del D.Lgs 267/2000 e del mantenimento del rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui ai commi 819/822 della Legge n. 145/2018, non risulta possibile utilizzare interamente la somma determinata per le capacità assunzionali come sopra specificata, per gli anni 2024-2026.

La spesa sostenibile su base annua, per l'anno 2024, è pari ad € 413.471,83, di cui:

- € 211.682,98, già utilizzati per € 2.518,52, per assunzioni dall'esterno e progressioni verticali ordinarie.
- Si precisa che nel bilancio 2024 risultano stanziati voci stipendiali corrisposte al personale per € 9.842.359,21, contributi obbligatori per € 2.856.773,91, assegni familiari per € 1.442,86, somme previste per nuove assunzioni € 211.682,98;
- € 140.000,00 per l'assunzione del Direttore Generale;
- € 64.307,37 per progressioni verticali in deroga (art. 13 del CCNL 16 novembre 2022).

Per l'anno 2025 le capacità assunzionali, allo stato, sono determinabili in € 497.954,62. Tale spesa trova interamente copertura nel bilancio e può essere utilizzata previa verifica delle seguenti condizioni:

- effettiva fuoriuscita del personale come da previsione;
- sussistenza degli equilibri di bilancio.

Per l'anno 2026 le capacità assunzionali, allo stato, sono determinabili in € 273.024,87. Tale spesa trova interamente copertura nel bilancio e può essere utilizzata previa verifica delle seguenti condizioni:

- effettiva fuoriuscita del personale come da previsione;
- sussistenza degli equilibri di bilancio.

Assunto quanto sopra certificato dal Settore 3 Finanze e Contabilità (**ALLEGATI 1 e 2**), si ritiene di poter procedere all'integrazione e quindi all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 come di seguito:

Ritenuto, innanzitutto di:

-Confermare la dotazione organica, già approvata con deliberazione Commissariale con i poteri della Giunta n. 40 del 12-5-2021;

	DIRIGENTI	7
	Area FUNZIONARI ed E.Q.	117
	Area ISTRUTTORI	168
	Area OPERATORI ESPERTI	146
	Area OPERATORI	30
	Totale	468

-Dare atto della seguente consistenza del personale in servizio al 31-12-2023:

ex CATEGORIE Aree	NUMERO POSTI COPERTI AL 31-12-2023
DIR	3 *
ex D3 ex D1 Area FUNZIONARI ed E.Q.	50 **
ex C Area ISTRUTTORI	83
ex B3 ex B1 Area OPERATORI ESPERTI	113
ex A Area OPERATORI	20
TOTALE	269 **

* da aggiungere n. 2 Dirigenti a tempo determinato.

** compresi due dipendenti in aspettativa per ricoprire gli incarichi dirigenziali di cui alla nota *

Considerato che, anche per l'anno in corso, la logica di redazione del piano di fabbisogno, dovrà seguire quella innovativa, già tracciata con le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche con la valorizzazione delle effettive esigenze assunzionali;

Dato atto che, le regole che si devono applicare alle assunzioni a tempo indeterminato da parte di questo Ente sono quelle regole "previgenti" sulle capacità assunzionali ossia il regime fondato sul *turn-over*, la cui disciplina risiede, **nell'art. 3, commi da 5 a 5-sexies, del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114** (come espresso con parere dalla Deliberazione della Corte dei Conti Sezione di controllo per la Regione siciliana n. 121/2022 PAR del 14/07/2022);

Verificato che questo Ente:

- ha adottato, con determinazione del Commissario Straordinario nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa n. 574/2024 del 26/2/2024, la "*Ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenza. Anno 2024. ESITO NEGATIVO*" da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'ente, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011, cd. legge di stabilità 2012;
- ha adottato l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive, per il triennio 2024-2026, con

determinazione del Commissario Straordinario nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa n. 281 Reg. Gen. prot. n. 2340 dell'1-2-2024 in tema di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 c.1 D. lgs 198/2006;

- nell'anno 2023 ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio in base alla disciplina prevista dal D.lgs. 118/2011 e ss. mm. ii.;

- provvede annualmente ad adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) contenente anche il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009;

- ha un andamento di spesa di personale, come sopra già detto, in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, assicurandone il contenimento rispetto alla media del triennio 2011-2013;

- è in regola con gli obblighi di gestione e certificazione telematica dei crediti attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (art. 9 del D.L. 185/2008);

Ritenuto, inoltre, che questo Libero Consorzio ha provato a fronteggiare le carenze di organico che in questi ultimi anni si sono verificati a seguito della cessazione dal servizio per varie cause (pensionamento, mobilità, ecc.) di molti dipendenti, venendo a mancare diversi profili professionali, con stabilizzazioni a part-time di personale ASU nell'anno 2022 (n. 10 unità), nell'anno 2023 con assunzioni (n.4) mediante utilizzo graduatorie di altri enti, progressioni verticali comparative (n. 10) riservate agli interni, incremento orario al personale part-time stabilizzato nel 2022 (6 ore per n. 10 unità);

Considerato che risulta ancora grave la carenza di figure indispensabili in settori strategici dell'Ente ed al fine di meglio rispondere a tali esigenze risulta necessario programmare ulteriori assunzioni, qualificare la forza lavoro in atto esistente anche aumentando di ulteriori 12 ore l'orario al personale part-time stabilizzato nel 2022 (n. 10 unità) e pianificare anche il reclutamento di figure dirigenziali necessarie sia in relazione alle funzioni istituzionali che agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Considerato, quindi, che la programmazione strategica delle risorse umane per il triennio 2024-2026 deve tenere conto dei seguenti fattori: le cessazioni (pensionamenti o altro) programmate, l'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte organizzative ed innovative (reclutamento di nuovi profili con competenze specialistiche quali transizione digitale, sostenibilità ambientale), l'eventuale cambiamento di modelli organizzativi dettati da intervenute disposizioni normative, l'individuazione di competenze diversamente qualificate;

Ritenuto, sulla base di quanto sopra evidenziato, che nella nuova programmazione del fabbisogno di personale, occorre prevedere oltre all'acquisizione di personale dall'esterno, la copertura di posti vacanti in dotazione organica attraverso la progressione verticale, un percorso di sviluppo professionale riservato ai dipendenti dell'amministrazione, con il passaggio da un'area professionale a quella superiore nell'ambito delle facoltà assunzionali nonché entro i limiti di spesa di personale;

Dato atto che il quadro normativo di seguito indicato, in via meramente esemplificativa e non tassativa, è caratterizzato come segue:

"- le progressioni verticali ordinarie sono disciplinate dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs.165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. 113/2021 ed almeno il 50% delle posizioni disponibili deve essere riservato all'accesso dall'esterno;

-le progressioni verticali in deroga sono regolate dall'art. 13 del CCNL 16 novembre 2022 il quale ai commi 6,7 e 8, recita:

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. *Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL."*

Visto il parere n. CFL 254/2024 dell'ARAN nel quale viene chiarito che l'espressione monte salari si riferisce al complesso delle retribuzioni "lordo dipendente" e, quindi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

Preso atto che nella citata certificazione del Settore Finanze e Contabilità n. prot. 11572/2024 (**ALLEGATI 1 e 2**), l'importo derivante dall'applicazione dello 0,55% al monte salari è pari ad € 50.763,63 e che con il chiarimento dell'ARAN, l'applicazione dello 0,55% al monte salari di cui sopra determina, come risultato, una quantità di risorse a cui l'amministrazione deve aggiungere gli oneri riflessi a suo carico e pertanto la somma complessiva disponibile è pari ad € 64.307,37;

Richiamata, altresì, la Determinazione del Commissario Straordinario nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa n. 3181/2023 R.G. del 20/12/2023, con la quale, tra l'altro:

- si è preso atto dei contenuti dell'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati" – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (**CapCoe**) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari;
- è stato stabilito che il Commissario Straordinario, Legale rappresentante dell'Ente o suo delegato individuato mediante apposito atto provvederà entro la data di scadenza prevista dall'Avviso (30/1/2024) a presentare la manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale nel rispetto di quanto indicato ai punti 7.1 e 7.2 dell'Avviso sopra indicato;
- è stato dichiarato che l'Amministrazione Libero Consorzio Comunale di Ragusa è interessata all'assunzione di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale;
- che il personale per il quale l'Ente è interessato all'assunzione in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea è il seguente (in ordine di priorità):
 - n. 3 profilo professionale Ingegnere (area funzionari EQ);
 - n. 3 profilo professionale Funzionario Specialista in attività amministrative e contabili (area funzionari EQ);
 - n. 1 profilo professionale Funzionario Specialista Informatico Ingegnere (area funzionari EQ);
 - n. 1 profilo professionale Funzionario Specialista Transizione Digitale Ingegnere (area funzionari EQ).
- È stato assunto l'impegno da parte dell'Organo di Governo dell'Ente:
 - a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità della presente manifestazione di interesse;
 - a garantire l'assunzione del personale – allorché successivamente definito ed assegnato con specifico DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali;
 - al rispetto dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea;
 - a partecipare fattivamente alle modalità di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dell'operazione, nel rispetto delle disposizioni, delle procedure e della manualistica del PN CapCoe;
 - al rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dall'Avviso;
 - **a procedere, entro la data di assunzione del personale, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o pertinente rispetto agli esiti dell'assegnazione di personale di cui al DPCM;**

Dato atto che questo Libero Consorzio Comunale in data 10/1/2024 ha inviato “con successo” la domanda di manifestazione di interesse per l’Avviso predetto e si è, ora, in attesa che l’apposita Commissione svolga la necessaria istruttoria e proceda alle successive incombenze sino alla effettiva ripartizione dei posti da assegnare;

Visto il Decreto Direttoriale 8/2024 sugli esiti della ricognizione del fabbisogno a seguito dell’Avviso di manifestazione di interesse PN CAP COE, nel quale sono confermati i profili del personale per i quali questo Libero Consorzio è interessato all’assunzione;

Dato atto anche che:

- questo Ente, per l’anno 2024, ai fini dell’adempimento dell’obbligo assuntivo è tenuto ad assumere n. 1 disabile (L.68/99), come si evince dal prospetto informativo on-line inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 18-1-2024;
- questa Amministrazione è beneficiaria ed assegnataria di n. 1 funzionario esperto tecnico cat. D (Codice FT/COE, assunto a tempo determinato per anni 3 a far data dall’1.1.2022 giusta det. Dir. 2676 del 16/11/2021), reclutato a seguito di concorso pubblico quale personale non dirigenziale in possesso delle professionalità correlate agli interventi previsti dalla politica di coesione dell’Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, così come previsto dal comma 179 dell’art. 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, per il quale, nell’anno 2025, sarà prevista la stabilizzazione presso questo Libero Consorzio comunale di Ragusa ai sensi dell’art. 50 co. 17-bis (Disposizioni per il potenziamento delle politiche di coesione e per l’integrazione con il PNRR) del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 convertito, con modificazioni dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41;
- questa Amministrazione è beneficiaria ed assegnataria di n. 1 “Esperto in gestione, rendicontazione e controllo” ex cat. D, concorso pubblico Coesione Sud (GU n. 82 del 15-10-2021) per il reclutamento a tempo determinato di 2022 unità di personale non dirigenziale nell’ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell’Unione europea e nazionale, Programma Complementare al PON Governance e Ci 2014-2020, riassegnata, a seguito di dimissioni della prima risorsa assegnata, dall’ Unità di Gestione del POC al PON GOVERNANCE e CAPACITA’ ISTITUZIONALE 2014-2020, con pec dell’8-5-2024 ns. prot. n. 9252 di pari data, contrattualizzata da questo Libero Consorzio, con decorrenza 25-6-2024 fino al 31-12-2026, con contratto individuale di lavoro a tempo determinato, full time, sottoscritto il 20-6-2024 e protocollato al n. 12793 del 21-06-2024;
- che la procedura mediante utilizzo di graduatorie di altri enti per la copertura del posto a tempo indeterminato e parziale (50%) di specialista della comunicazione – informazione (giornalista), prevista nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione -P.I.A.O. – 2023-2025, approvato con determinazione n. 2079 R.G. del 31-7-2023 del Commissario Straordinario nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, che, ai sensi di legge, ha assorbito, alla Sez. 3 (Organizzazione e capitale umano), Sottosezione di programmazione “Piano Triennale dei fabbisogni del personale”, il “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025” già approvato con determinazione n. 1988 R.G. del 20-7-2023 del Commissario Straordinario nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, modificato con successiva determinazione commissariale n. 3070/2023 R.G., non è andata a buon fine;
- che presso questo Ente non vi sono vincitori di concorsi pubblici collocati in graduatorie in corso di validità;

Visto l’art. 30 D.L.vo 165/2001 ss.mm.ii. sul passaggio diretto di personale tra amministrazione diverse (procedure di mobilità);

Richiamato l’art. 3, comma 8, della L. 56/2019, che dispone: “Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31 dicembre 2024**, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”;

Assunto che la citata novella normativa rappresenta una deroga espressa all’attivazione delle procedure di mobilità volontaria previste dall’art.30 del D.Lgs.n.165/2001, sino al 31/12/2024, al fine di ridurre i tempi tecnici connessi con le procedure di reclutamento e, pertanto, risulta più confacente procedere ai reclutamenti programmati senza l’esperimento delle procedure di mobilità volontaria in considerazione della pressante urgenza di tutto l’Ente di coprire i turn over dei cessati;

Precisato che la spesa individuale annua, distinta per categoria, come determinata dal Settore 3 è la seguente:

accesso dall'esterno:

Aree	netto Irap
Area FUNZIONARI ed E.Q.	32.088,60
Area ISTRUTTORI	29.570,08
Area OPERATORI ESPERTI	26.390,13
Area OPERATORI	25.344,60

Progressione tra aree (differenza retributiva annua):

Aree di provenienza	Aree di destinazione	Spesa annua
Area ISTRUTTORI	Area FUNZIONARI ed E.Q.	2.518,52
Area OPERATORI ESPERTI	Area ISTRUTTORI	3.179,95
Area OPERATORI	Area OPERATORI ESPERTI	1.045,53

Ritenuto che, sulla scorta di quanto fin qui specificato e per le motivazioni di cui sopra, il piano delle assunzioni di personale per il triennio 2024-2026 può formularsi come dal prospetto "ALLEGATO 3" redatto sulla base delle risultanze contabili del Settore 3 Finanze e Contabilità (ALLEGATI 1 e 2) nei quali viene riportata la dotazione finanziaria disponibile e la spesa necessaria per l'attuazione dello stesso che qui di seguito si sintetizza:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

2024						
ACCESSO DALL'ESTERNO						
EX CAT. AREE	numero	profilo	part time %	Netto Irap	MODALITA' DI ASSUNZIONE	nota
ex D Area FEQ	1	Specialista della comunicazione/informazione	100,00%	32.088,60	Concorso Pubblico	
ex D Area FEQ	1	Funzionario Amministrativo	100,00%	32.088,60	Concorso Pubblico	Riservato L.68/1999 Categoria Disabili
ex C ISTRUTTORI	1	Perito Industriale	100,00%	29.570,08	Concorso Pubblico	Riservato L.68/1999 Categoria Disabili
TOTALE ANNO				93.747,28		

2024
AUMENTO ORARIO (Dipendenti Part Time ex ASU)

Ex CAT. AREE	numero	profilo	ore	Netto Irap	
ex B OPE	10	Dipendenti Part Time	12 ore	87.967,10	Aumento orario

2024

**Assunzioni di personale a tempo indeterminato
PN CAP COE**

Si procederà, entro la data di assunzione del personale, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o pertinente rispetto agli esiti dell'assegnazione di personale di cui al DPCM previsto.

EX CAT. AREE	numero	profilo	MODALITA' DI ASSUNZIONE
ex D Area FEQ	3	Ingegnere	Personale richiesto al Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud (Pn Cap Coe 2021-2027) Assegnazione con DPCM
ex D Area FEQ	3	Funzionario Specialista in attività amministrative e contabili	"
ex D Area FEQ	1	Funzionario Specialista Informatico Ingegnere	"
ex D Area FEQ	1	Funzionario Specialista Transizione Digitale Ingegnere	"

PROGRESSIONI TRA AREE (PERSONALE INTERNO)

2024

AREA DI DESTINAZIONE:	numero (tot.)	n. profilo (competenze)	netto Irap
Ex D FEQ	8+2+1	n. 4 Funzionario Tecnico n. 4 Funzionario Contabile n. 3 Funzionario Amministrativo	27.703,72
Ex C Istruttori	19+1	n. 17 Istruttore Amministrativo n. 3 Istruttore Tecnico	63.599,00

4

Ex B Operatori Esperti	5+1	n. 2 Autista agente Tecnico n. 4 Collaboratore tecnico	
			6.273,18
TOTALE ANNO			97.575,90

2025

ACCESSO DALL'ESTERNO						
AREE	numero	profilo	part time %	netto Irap	MODALITA' DI ASSUNZIONE	nota
ex D Area FEQ	2	n. 1 Funzionario specialista tutela beni culturali n. 1 Funzionario contabile	100	64.177,20	Concorso pubblico	
ex D Area FEQ	1	n. 1 Funzionario Tecnico	100	32.088,60	Stabilizzazione ex D.L. 24 febbraio 2023, n. 13	
Ex C Area Istruttori	3	Agente di polizia provinciale	100	88.710,24	Concorso pubblico	
TOTALE ANNO				184.976,04		

2025

PROGRESSIONI TRA AREE (PERSONALE INTERNO)

AREA DI DESTINAZIONE:	numero	profilo (competenze)	netto Irap
Ex C Area Istruttori	3	n. 1 Istruttore tecnico n. 1 Istruttore amministrativo n. 1 Operatore servizio sorveglianza	9.539,85
TOTALE ANNO			9.539,85

2025

DIRIGENZA

	numero	profilo (competenze)	Netto Irap € max	MODALITA' DI ASSUNZIONE
DIRIGENTE	1	Dirigente contabile	-----	Stabilizzazione personale interno all'Ente ex D.L. n. 75/2023
DIRIGENTE	1	Dirigente amministrativo	58.024,43	Concorso pubblico

DIRIGENTE	1	Dirigente amministrativo	58.024,43	a tempo determinato 3 anni ex art.110 c. 1 del TUEL
DIRIGENTE	1	Dirigente Transizione Digitale	58.024,43	a tempo determinato 3 anni ex art.110 c. 2 del TUEL (extradotazionale)
		TOTALE ANNO	174.073,29	

2026						
ACCESSO DALL'ESTERNO						
EX CAT. AREE	numero	profilo	part time %	netto Irap	MODALITA' DI ASSUNZIONE	nota
		Da definire				

2026

PROGRESSIONI TRA AREE (PERSONALE INTERNO)

AREA DI DESTINAZIONE:	numero	profilo (competenze)	netto Irap
		Da definire	
		TOTALE ANNO	

Dato atto che, prima di procedere ad avviare le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni di personale sopra programmate, l'Ente è tenuto all'attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'articolo 34-bis del D.Lgs. n.165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla struttura regionale;

Preso atto che sulla presente proposta di determinazione a seguito di informazione preventiva sono stati sentiti i soggetti sindacali di cui all'art. 7 stesso CCNL in data 30-5-2024 come da verbale n. 3/2024 ed in data 6-6-2024 come da verbale n. 4/2024 e con successiva e-mail dell'1-7-2024 è stata data informazione con la trasmissione del presente atto;

Preso atto che, ai sensi dell'art. 19, co. 8, della L. 448/2001, è stato richiesto al Collegio dei Revisori dei Conti parere sulla programmazione del fabbisogno di personale (nota inviata con pec del 28-6-2024 n. prot. 13377) e che tale richiesta è stata riscontrata con verbale n.19 del 2-7-2024 ns. prot. n. 13603 del 2-7-2024, che si allega al presente atto (**ALLEGATO 4**);

Si dà atto che le predette assunzioni avverranno nel rispetto dei vincoli di spesa dettati attualmente dal legislatore.

Si dà atto che la spesa del personale sostenuta nell'anno 2023 e le relative assunzioni rispettano i vincoli disposti dall'art. 3 commi 5 e 5 quater del D.L. n. 90/2014.

Si dà atto che nell'anno 2023 e nei precedenti è stato rispettato l'obbligo di riduzione della spesa del personale, disposto dall'art.1, comma 557 della Legge 296/2006, rispetto al valore medio del triennio 2011/13.

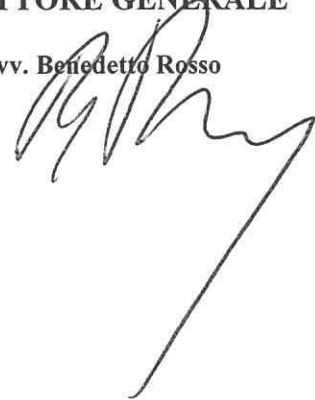
Si dà atto che si procederà ad una nuova definizione della dotazione organica dell'Ente ai sensi dell'art. 37 della L.r. 4-8-2015 n. 15 in relazione alle funzioni che saranno definitivamente attribuite ai Liberi Consorzi Comunali, nonché in base ai criteri che saranno dettati dall'Osservatorio Regionale per l'attuazione della l.r. 15/2015.

Ci si riserva ogni provvedimento, ivi compresa la modificazione, integrazione e/o riapprovazione del presente atto di indirizzo nel caso di sopravvenute criticità finanziarie e/o, comunque, al verificarsi di mutazioni del quadro di riferimento.

Si precisa e si dà atto che i posti eventualmente non utilizzati con le riserve verranno coperti con i concorrenti dichiarati idonei non riservatari.

II DIRETTORE GENERALE

Avv. **Benedetto Rosso**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'B. Rosso', written over the printed name 'Avv. Benedetto Rosso'. The signature is stylized and extends downwards with a long, thin stroke.



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

Settore III - Finanze e Contabilità

AL DIRETTORE GENERALE

Aggiornamento relazione finanziaria al piano triennale del fabbisogno del personale (P.T.F.P.) 2024/2026.

Su specifica richiesta del Direttore Generale si provvede all'aggiornamento della relazione al P.T.F.P. 2024/2026 anche alla luce dell'approvazione del Rendiconto di Gestione 2023 e del parere espresso con deliberazione n. 121/2022 PAR della Corte dei Conti della Sezione di Controllo della Regione Sicilia in merito al calcolo delle capacità assunzionali.

Gli organi di vertice degli enti locali, in tema di assunzioni, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale, secondo quanto previsto dall'art. 91 del D.Lgs 267/2000.

Il vigente quadro normativo in materia di spese di personale delle amministrazioni locali delinea i vincoli e i limiti assunzionali inderogabili ponendoli quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici e, inoltre, prevede che i limiti e i vincoli debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

Con riferimento ai limiti alla spesa di personale l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità, (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016).

In particolare a mente del sopracitato articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*) si precisa che la spesa del personale (al netto dell'Irap) sostenuta nell'anno 2023, ultimo anno rendicontato, è uguale ad € 12.108.393,21 e che quindi rientra nei limiti del valore medio 2011, 2012 e 2013 pari ad € 17.860.801,42.

Capacità assunzionali

Nei confronti degli enti di area vasta della Regione siciliana, lungi dal configurarsi "vuoti di vincolo" (cfr. Corte dei Conti Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione, sentenza n. 7/2022/DELIC) continua a trovare applicazione, in materia di capacità e limiti assunzionali, il regime fondato sul turnover, la cui disciplina risiede, nell'art. 3, commi da 5 a 5-sexies, del decreto-legge n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 come espresso con parere dalla Deliberazione della Corte dei Conti Sezione di controllo per la Regione siciliana n. 121/2022 PAR del 14/07/2022 a seguito apposita richiesta del Libero Consorzio Comunale di Trapani.

Allo stato attuale la normativa vigente per gli anni 2024-2026 determina le capacità assunzionali per le città metropolitane e i liberi consorzi comunali siciliani al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzati.

In base alla previsione della deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 17/2019 il riferimento al quinquennio precedente è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

In base all'art. 3, commi da 5 a 5 sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 il Libero Consorzio Comunale di Ragusa determina la propria capacità assunzionale per il triennio 2024-2026 per nuovi contratti a tempo indeterminato, pur sempre entro i limiti alla spesa imposti dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e, 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, entro i seguenti parametri di spesa, corrispondenti al 100% del personale di ruolo cessato nell'anno precedente, oltre ai resti assunzionali del quinquennio 2023-2019, mentre le cessazioni programmate nelle annualità 2025-2026 vengono riportate nell'esercizio successivo, e, pertanto, per una spesa complessiva al lordo degli oneri riflessi, così determinata:

ANNI	RESTI ANNUALI	QUOTA ANNUALE	CAPACITA' ASSUNZIONALE TOTALE
2024	1.777.371,52	498.722,82	2.276.094,34
2025	0,00	497.954,62	497.954,62
2026	0,00	273.024,87	273.024,87

Equilibri pluriennali del bilancio e della spesa sostenibile anni 2024-2025-2026.

Circa la sostenibilità finanziaria della spesa del personale in relazione alle capacità assunzionali si evidenziano alcune criticità:

- a decorrere dall'anno 2024 sono state introdotte due nuove spending reviews, che implicano l'assunzione di nuovi impegni di spesa pluriennale per circa euro 600.000,00, introdotte dall'art. 1, commi 850 e 853, della legge 178/2020, così come modificata dall'art. 6 ter del D.L. n. 132/2023, per gli anni 2024 e 2025 e dal comma 533 della legge n. 213/2023 per gli anni 2024-2028. La suddetta spesa, allo stato, non trova copertura nel bilancio a cui si dovrà provvedere con successiva variazione;
- la presenza di rate di mutui accesi con la Cassa Depositi e Prestiti e il Credito Sportivo per un ammontare annuo di circa 2.000.000,00 di euro fino all'anno 2044;
- l'elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti;
- struttura rigida della spesa corrente in quanto sono stabilmente assestate le voci inerenti funzioni fondamentali dell'Ente;
- le attività gestionali sono in avanzato corso di svolgimento considerato che molte obbligazioni sono state giuridicamente perfezionate o sono in via di perfezionamento e assunti i relativi impegni di spesa;
- l'incertezza di alcuni trasferimenti regionali (assistenza e trasporto alunni disabili, gestione personale addetti alle riserve naturali, servizio di vigilanza faunistica venatoria).

Considerato quanto esposto in termini di criticità finanziarie, al fine del rispetto e della salvaguardia del pareggio di bilancio e degli equilibri stabiliti dal vigente ordinamento contabile ed in particolare dell'art. 162, c.6, del D.Lgs 267/2000 e del mantenimento del rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui ai commi 819/822 della Legge n. 145/2018, non risulta possibile utilizzare interamente la somma determinata per le capacità assunzionali come sopra specificata, per gli anni 2024-2026.

La spesa sostenibile su base annua, per l'anno 2024, è pari ad € 413.471,83, di cui:

- € 211.682,98, già utilizzati per € 2.518,52, per assunzioni dall'esterno e progressioni verticali ordinarie.
Si precisa che nel bilancio 2024 risultano stanziati voci stipendiali corrisposte al personale per € 9.842.359,21, contributi obbligatori per € 2.856.773,91, assegni familiari per € 1.442,86, somme previste per nuove assunzioni € 211.682,98;
- € 140.000,00 per l'assunzione del Direttore Generale;
- € 64.307,37 per progressioni verticali in deroga.

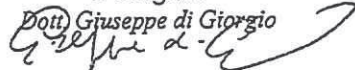
Per l'anno 2025 le capacità assunzionali, allo stato, sono determinabili in € 497.954,62. Tale spesa trova interamente copertura nel bilancio e può essere utilizzata previa verifica delle seguenti condizioni:

- effettiva fuoriuscita del personale come da previsione;
- sussistenza degli equilibri di bilancio.

Per l'anno 2026 le capacità assunzionali, allo stato, sono determinabili in € 273.024,87. Tale spesa trova interamente copertura nel bilancio e può essere utilizzata previa verifica delle seguenti condizioni:

- effettiva fuoriuscita del personale come da previsione;
- sussistenza degli equilibri di bilancio.

Il Dirigente

Dott. Giuseppe di Giorgio


LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
Settore III - Finanze e Contabilità

Dotazione finanziaria utilizzabile per assunzioni, progressioni tra aree ed incremento orario

2024			
Previsti in Bilancio	211.682,98		
Già utilizzati	2.518,52		
Residuo	<u>209.164,46</u>		
Per assunzione Dir. Generale	140.000,00		
Totale	349.164,46	utilizzo previsto	residuo
0,55% m.s. 2018 (art.1, c.612, L.234/2021)	<u>64.307,37</u>	355.307,18	-
	<u>413.471,83</u>	63.983,10	324,27
Risparmi realizzati per effetto della cessazione volontaria (anticipata) dal servizio di 1 dipendente	6.142,72		
	<u>419.614,55</u>		

2025

	spazio (100%)	utilizzo previsto	resto
508.589,18	508.589,18	508.589,18	-

Si determinano in € 508,589,18 le capacità assunzionali per l'anno 2025 (€ 497.954,62 x cessazioni anno 2024 oltre ad € 10.634,56 quale parte dei resti assunzionali anno 2024)

In relazione alla sostenibilità finanziaria si utilizza parte dei risparmi derivanti da cessazione (anticipata) volontaria di 1 dipendente

2026

cess.ni previste 2025	spazio (100%)	utilizzo previsto	resto
273.024,87	273.024,87	-	273.024,87

Il Dirigente
Dott. Giuseppe di Giorgio

