



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
già Provincia Regionale di Ragusa

**Deliberazione del Commissario Straordinario
adottata ex L.R. n. 15/2015 con i poteri della Giunta**

N. 129/2021 di registro Settore 1	Deliberazione N° 40
OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023. Del. I.E.	

L'anno 2021 il giorno 12 del mese di MAGGIO alle ore 10.45 in Ragusa, nel Palazzo del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, il Commissario Straordinario, Salvatore Piazza, nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana, n. 548 /GAB. del 30-04-2021, ai sensi della L.R. 15/2015 e successive mm. ed ii., assunti i poteri e le funzioni della Giunta, assistito dal Segretario Gen.le Dott. Alberto D'Arrigo

Settore 1 -Polizia Provinciale- Risorse Umane-Servizi Socio-Assistenziali

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Premesso:

- che l'art. 39, comma 1, della 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**, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- che l'art. 91, co. 1, del 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.”* ;

Premesso che il D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 recentemente modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, all'art. 6 statuisce:

- al comma 1 che *“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.”*;
- al comma 2 che: *“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.”*
- al comma 3 che: *“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”*;
- al comma 4 che: *“... 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.”*;
- al comma 6 che: *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*;
- che l'art. 6-ter (Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale) del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 così come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, statuisce che: *“ Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”*;

Vista la legge 7.04.2014, n. 56 (c.d. legge Delrio) che ha dettato un'ampia riforma in materia di enti locali, prevedendo l'istituzione e la disciplina delle città metropolitane e la ridefinizione del sistema delle province;

Ritenuto, allo stato attuale:

- che il legislatore siciliano, continuando il processo riformatore iniziato con la L.r. 27-3-2013 n. 7 e proseguito con la L.r. 24-3-2014 n. 8, con la successiva L.r. 4-8-2015 n. 15 *“Disposizioni in materia di liberi Consorzi comunali e Città metropolitane”* ha istituito nella Regione Siciliana i liberi Consorzi comunali e, tra gli altri, il Libero Consorzio Comunale di Ragusa;
- che successivamente è stata approvata anche la L.R. 1 aprile 2016, n. 5 *“Modifiche alla legge regionale 4 agosto 2015, n. 15 Disposizioni in materia di liberi Consorzi comunali e Città metropolitane”*;
- che l'art. 27 (funzioni proprie del Libero Consorzio Comunale) cit. l.r. 15/2015 stabilisce che *“Il libero Consorzio comunale, quale ente di area vasta, è titolare, oltre che delle funzioni già spettanti alle ex province regionali ai sensi della normativa vigente, delle*

Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione n. 40	Data 12 MAG 2021
-----------------------------------	---------------------	------------------

seguenti funzioni proprie già attribuite, ai sensi dell'articolo 13 della legge regionale 6 marzo 1986, n. 9 e successive modifiche ed integrazioni, alle ex province regionali alla data di entrata in vigore della presente legge: ...”

- che l'art. 32 (conferimento di ulteriori funzioni) cit. l.r. 15/2015 prevede che “Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge la Regione, con le modalità di cui all'articolo 35 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, conferisce ai liberi Consorzi comunali ed alle Città metropolitane le funzioni in materia di edilizia popolare abitativa, di vigilanza sull'attività dei consorzi di bonifica e di motorizzazione civile”;
- che l'art. 37 cit. L.R. 15/2015 “Disposizioni sul personale” prevede che: “I liberi Consorzi comunali.....stabiliscono, in relazione alle funzioni ad essi attribuite, le dotazioni organiche entro tre mesi dalla definizione da parte dell'Osservatorio dei criteri di cui all'art. 25.”;
- che 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....”;
- che 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**”;
- che questo Ente, gestore di Riserve Naturali per conto della Regione Siciliana, ha adottato con i poteri della Giunta la deliberazione del Commissario Straordinario n. 3 dell'8-1-2020 avente ad oggetto “Prosecuzione fino al 31-12-2021 delle attività socialmente utili svolte dagli 11 soggetti utilizzati presso le Riserve Naturali inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1 della L.r. 5/2014 **DELIBERA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA.**” ;

Rilevato che il processo riformatore avviato con la superiore normativa e che ha coinvolto questo Libero Consorzio Comunale di Ragusa, già Provincia Regionale di Ragusa, non è ancora concluso;

Rilevato che, alla luce della su citata normativa regionale, allo stato permane ancora il riferimento all'Osservatorio Regionale di cui all'art. 25 della LR 15/2015, richiesto di svolgere “una ricognizione delle entrate nonché delle spese necessarie allo svolgimento delle funzioni attribuite agli enti di area vasta” nonché di definire “i criteri per la riallocazione delle funzioni e delle risorse finanziarie, umane e strumentali, anche sulla base di parametri perequativi di natura economico-demografica”;

Viste le seguenti deliberazioni commissariali, rilevanti in questa sede:

- n. 90 del 20-11-2019 avente ad oggetto: “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021. Del. i.e.” con la quale, tra l'altro, è stata approvata sulla base delle modifiche apportate ai sensi del CCNL 21 maggio 2018, la nuova dotazione organica dell'Ente con un costo teorico di euro 17.596.018,35, nel pieno rispetto del tetto della spesa del personale mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013;

- n. 56 del 24-06-2020 avente ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022.;
- n. 95 del 14-10-2020 avente ad oggetto: "MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022.;

Evidenziato, in particolare, che con deliberazione Commissariale con i poteri della Giunta n. 112 del 22-12-2020 avente ad oggetto "*Stabilizzazione dei soggetti utilizzati in attività socialmente utili presso le Riserve Naturali gestite dal L.C.C. di Ragusa inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1 della L.r. 5/2014.*", è stato dato, ai dirigenti dei settori competenti, il seguente indirizzo politico-amministrativo: "*nel redigendo piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2021/2023, annualità 2021, ai sensi dell'art. 6, comma 2 del d.lgs.165/2001 e s.m.i., dovrà essere inserito l'avvio delle procedure per superare il precariato con i soggetti utilizzati in attività socialmente utili presso le Riserve Naturali, gestite da questo Ente per conto della Regione Siciliana, compatibilmente con le norme ed i vincoli normativi e finanziari ed in coerenza con i fabbisogni di personale*";

Richiamata la deliberazione Commissariale con i poteri della Giunta n. 22 del 19-2-2021, immediatamente esecutiva, di ricognizione negativa delle situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'ente;

Dato atto, altresì, che:

- questo Ente, per l'anno 2020, ai fini dell'adempimento dell'obbligo assuntivo era tenuto ad assumere n. 1 disabile (L.68/99) e che, per l'anno 2021, resta confermata l'assunzione di 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 29-1-2021
- è in itinere l'assunzione del disabile sopra indicato con profilo di coadiutore (collaboratore) amministrativo cat. B1, a seguito di autorizzazione prevista nelle deliberazioni n. 56 e n. 95 del 2020 e dell'interlocazione con il Dipartimento Regionale del Lavoro, Servizio XIV, Centro per l'Impiego di Ragusa con le note n. prot. 34112 del 14-12-2020, n. prot. 25922 del 17-12-2020, n. prot. 36088 del 28-12-2020, n. prot. 363 del 8-1-2021, n. prot. 830 del 13-1-2021;

Considerato che la Corte dei Conti – sez contr. Regione Siciliana, riguardo al quesito avanzato da questo Ente giusta nota n. 28515 del 10-9-2018, con deliberazione 204/2018/PAR del 31-10-2018 ha ritenuto:

- che il legislatore regionale, intervenendo sugli obblighi assunzionali dei soggetti appartenenti alle categorie protette, con la L.R. n. 27/2016, non ha fissato un divieto assoluto di assunzioni, soluzione adottata dall'art. 16, comma 9, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 *medio tempore abrogato*, ma ha definito i limiti di spesa cui gli enti devono attenersi;
- che le facoltà assunzionali dei Liberi consorzi, limitatamente alle categorie protette oggetto della richiesta di parere, compatibilmente alla situazione finanziaria dell'Ente ed in attuazione della programmazione del fabbisogno del personale possono astrattamente configurarsi nel rispetto del vincolo di legge, ovvero per quegli enti la cui spesa del personale si è già ridotta al di sotto dell'85% del valore al 31-12-2015 e nei limiti del margine resosi disponibile;

Ritenuto che l'art. 2 comma 1 della L.R. n. 27 del 29-12-2016 – come già detto - è stato abrogato dall'art. 1 c. 11 della L.R. 12-5-2020 n. 9 per cui è venuto meno il limite di cui sopra;

Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione n. 40	Data 12 MAG 2021
-----------------------------------	---------------------	------------------

Richiamata l'attuale normativa nazionale contenente la disciplina vincolistica in materia di spese di personale ed in particolare:

- l'art. 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296, che ai commi 557, 557-bis e 557-ter, che prevede:
 1. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica tale enti *“assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia”* (comma 557);
 2. costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all' articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 , nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”* (comma 557-bis);
 3. in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter) ;
- l'art. 3 del D.L. 90 del 24 giugno 2014 conv. in Legge 114 dell'11 agosto 2014, modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a) del D.L.n. 4/2019 conv. con mod. in L. 28 marzo 2019, n. 26;
- il comma 5 bis del citato art. 3 del D.L. 90/2014 che ha introdotto il comma 557-*quater* alla L.296/2006 dispone *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”* (comma 557 quater);
- l'art. 1 c. 845 della L.27-12-2017, n. 205 che ripristina la facoltà di assumere nelle province delle regioni a statuto ordinario, a decorrere dall'anno 2018;

Dato atto che:

- il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
- il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale viene redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, anche se, per esplicita previsione, le citate Linee Guida non hanno un carattere vincolante per le amministrazioni locali e regionali ma definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore e precisamente gli enti territoriali opereranno nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

Valutato che, alla luce di quanto sopra, la facoltà di assumere nelle province delle regioni a statuto ordinario è stata ripristinata con l'art. 1, c. 845, della L.27-12-2017, n. 205 e precisamente:

Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione n. 40	Data 12 MAG. 2021
-----------------------------------	---------------------	-------------------

“845. A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190....;”

Visto l'art. 33 co. 1 bis del D.L. 30/4/2019, n. 34 (Decreto Crescita) convertito, con modificazioni, con la Legge 28 giugno 2019, n. 58 (comma inserito dall'articolo 17, comma 1, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8) il quale recita: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono 6 individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

Considerato che tale disposizione, già prevista per le Regioni ed i Comuni ai commi 1 e 2, viene estesa alle Province e Città Metropolitane con decorrenza dall'entrata in vigore del Decreto che individuerà i parametri di virtuosità.,

Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione n. 40	Data 12 MAG 2021
-----------------------------------	---------------------	------------------

Rilevato tuttavia che, con riferimento ai richiamati limiti finanziari, il citato art. 33, comma 1 bis del D.L. n. 34/2019 non è di immediata applicazione stante la mancata emanazione, con riferimento agli Enti intermedi, del previsto DM che ne dovrebbe disciplinare le relative modalità attuative;

Considerato che, al momento, non si è in grado di prevedere i tempi per l'effettiva entrata in vigore di questa norma che cambia completamente la logica di redazione del piano di fabbisogno, seguendo quella innovativa, già tracciata con le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche: eliminazione del cosiddetto budget assunzionale, inteso come tetto alla spesa legato alle cessazioni, e valorizzazione delle effettive esigenze assunzionali, con l'unico limite del rispetto della virtuosità degli indicatori di bilancio, come definiti dal decreto.

Considerato, che in merito alle regole che si devono applicare alle assunzioni a tempo indeterminato da parte delle province, fino alla emanazione del citato decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, alle province ed alle città metropolitane si dovrebbero applicare le regole "previgenti" sulle capacità assunzionali;

Considerato, quindi:

-che la superiore congerie normativa sintetizza, nel rispetto delle condizioni di programmazione e scelta (*aspetto funzionale*), la sostanziale assenza di vincoli all'assunzione, se non di natura finanziaria, a mente dei quali è teoricamente assentibile la copertura per un 100% della spesa *relativa al personale di ruolo cessato* nell'anno precedente "*se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III*", **oppure 25% per gli altri casi;**

Rilevato che la superiore ricostruzione, comunque, rileva nella parte in cui risultano essere stati rimossi, a livello normativo nazionale, i generali divieti assunzionali a carico degli Enti di area vasta e perimetrato un primo sistema di calcolo della dotazione finanziaria utilizzabile, nelle more del DM previsto dall'art. 33 del DL 34/2019;

Rilevato che l'art. 3, co. 5-sexies del D.L. 24/6/2014 n. 90, inserito dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019 convertito, con modificazioni, nella legge 28 marzo 2019, n. 26, 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 turn-over*", introducendo, quindi, in via transitoria, la possibilità per gli enti locali di sostituire i dipendenti cessati già in corso d'anno, senza attendere l'esercizio successivo;

Ritenuto, pertanto, che, in ottemperanza alle superiori direttive politiche fornite finalizzate al superamento del precariato nella pubblica amministrazione, questo Ente deve valutare la possibilità dell'avvio delle procedure per superare il precariato dei soggetti utilizzati in attività socialmente utili presso le Riserve Naturali, gestite da questo Ente per conto della Regione Siciliana, compatibilmente con le norme ed i vincoli normativi e finanziari ed in coerenza con i fabbisogni di personale;

Considerato che la stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili è stata oggetto negli ultimi anni di una serie di disposizioni sia nazionali che regionali, tra le quali:

- D.L.101/2013, convertito dalla L.125/2013, art. 4 c. 6,7,8 e 9;

- L.R. 28 gennaio 2014, n. 5 che recepisce la disciplina statale di cui al D.L. 101/2013, all'art. 30;
- D.lgs. 75/2017 art. 20, c. 14;
- L.R. 8/2017 art. 11, c. 5;
- L.R. 8/2018 art. 26;
- L.145/2018, art.1, c. 446;
- L.160/2019, art.1, c. 497;
- L. 178/2020, art. 1 commi da 292-296;
- D.L. 183/2020 art. 11 c. 10.

Richiamato l'art. 1, comma 292 della legge 178/2020 (legge di bilancio 2021) il quale prevede:

“292. Nell'anno 2021, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, commi 446 e 447, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono assumere a tempo indeterminato i suddetti lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego, nel rispetto delle seguenti condizioni e modalità:

a) possesso da parte dei lavoratori dei requisiti di anzianità previsti dall'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ovvero dall'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, o svolgimento delle attività socialmente utili o di pubblica utilità per il medesimo periodo di tempo;

b) assunzione secondo le modalità previste dall'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dei lavoratori che siano stati previamente individuati, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure selettive pubbliche anche espletate presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione, salvo quanto previsto dalle lettere a), c) e d) del presente comma;

c) espletamento di selezioni riservate, mediante prova di idoneità, ai lavoratori che non siano stati previamente individuati, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure selettive pubbliche anche espletate presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione, salvo quanto previsto dalle lettere a), b) e d) del presente comma;

d) assunzione secondo le modalità previste dall'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dei lavoratori utilizzati mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, fermo restando quanto disposto dalle lettere a), b) e c) del presente comma.

293. Le assunzioni a tempo indeterminato di cui al comma 292 del presente articolo, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, sono consentite nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale e sono considerate, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nella quota di accesso dall'esterno. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 446, lettere d), e), f), g) e h) della legge 30 dicembre 2018, n. 145.”

Rilevato che la stabilizzazione del personale precario utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non costituisce un diritto soggettivo del lavoratore ma una scelta organizzativa dell'Ente che deve svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2 del

d.lgs.165/2001 e s.m.i., in aderenza alla deliberazione del 6-11-2004, n. 192/PAR della Corte dei Conti, Sez. Reg. di Controllo per la Regione Siciliana;

Ritenuto, pertanto, che questo Ente per avvalersi della facoltà di stabilizzazione del personale, consentita, in ultimo, dalla citata legge di bilancio 2021, deve:

- predisporre nell'ambito della presente programmazione triennale dei fabbisogni, un piano anche per la stabilizzazione del personale utilizzato in attività socialmente utili presso le Riserve Naturali gestite dal L.C.C. di Ragusa ed inserito nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1 della L.r. 5/2014, stabilizzabile al verificarsi di determinati condizioni e requisiti;
- procedere alla individuazione dei posti ossia dei profili e categorie da destinare alla stabilizzazione a tempo indeterminato dei soggetti in possesso dei requisiti;

Considerato di individuare i profili e le categorie da destinare alla stabilizzazione a tempo indeterminato per come di seguito specificato:

n.	PROFILI	Cat.	Modalità di assunzione
11	n. 6 - Collaboratore amministrativo n. 3 - Collaboratore tecnico n. 1 - Operaio specializzato n. 1 - Autista	B1	Assunzione a tempo indeterminato

Atteso che la stabilizzazione *de qua* risponde ad effettive esigenze organizzative-gestionali: quelle stesse che hanno all'epoca costituito il fondamento dei rapporti da stabilizzare ed in riferimento ai servizi che fanno capo a questo Ente di cui va assicurata la continuità;

Preso atto che è in corso di esame da parte dell'Assemblea Regionale Siciliana il Disegno di Legge n. 962/A "Legge di stabilità regionale 2021-2023" che contiene "norme in materia di stabilizzazione e fuoriuscita personale A.S.U." ovvero dei lavoratori inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, co. 1 della l.r. 28.1.2014 n. 5 e ss.mm.ii.

Richiamato il novellato art. 22 co. 15 D. Lgs. 75/2017 il quale stabilisce che "per il **triennio 2020-2022**, 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 **30 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".

Dato atto che la Corte dei Conti (Sez. reg. controllo per la Toscana Del. 34 e 35/2021/PAR dell'1 aprile 2021) per la corretta applicazione della norma anzicitata ha precisato che:

- "riveste carattere essenziale il piano triennale di fabbisogno del personale (PTFP) che costituisce lo strumento programmatico fondamentale per le politiche assunzionali, in

Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione n. 40	Data 12 MAG 2021
-----------------------------------	---------------------	------------------

quanto individua la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento. Fabbisogno che deve essere approvato ex ante rispetto alle decisioni dell'Ente in materia di assunzioni"

- "Per quanto riguarda il tetto del 30%, lo stesso va considerato **come limite massimo e invalicabile non suscettibile di arrotondamenti.**"
- "La base di calcolo da prendere in considerazione per definire tale percentuale è quella delle assunzioni programmate, categoria per categoria o area per area, nel triennio 2020-2022 nell'ambito del PTFP. Tale soluzione appare obbligata considerando il carattere eccezionale e derogatorio della norma in esame rispetto alla procedura ordinaria prevista dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001."
- "La lettera della norma stabilisce che il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la **relativa area o categoria**; pertanto, la percentuale non può che riguardare il numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria e non, invece, il numero complessivo di posti previsti dal piano del fabbisogno triennale indipendentemente dalla categoria o area per cui il concorso è bandito."

Considerato che in questi ultimi anni, a seguito della cessazione dal servizio per varie cause (pensionamento, mobilità, ecc.) di molti dipendenti (n. 81 negli ultimi cinque anni), sono venuti a mancare diversi profili professionali (funzionari tecnici, funzionari e istruttori contabili, agenti di polizia provinciale, agenti RR.NN., ecc) che hanno determinato una grave carenza di figure indispensabili in settori strategici dell'Ente (es. Viabilità, Programmazione, Servizi Finanziari) tanto che:

- con nota prot. 25325 del 2-10-2020 del dirigente del Settore 1
- con nota prot. 25726 del 7-10-2020 del dirigente del Settore 6
- con nota prot. 26170 del 12-10-2020 del dirigente del Settore 3
- con nota prot. 2759 del 01-02-2021 del dirigente del Settore 4
- con nota prot. 8576 del 31-03-2021 del dirigente del Settore 5

i dirigenti dei Settori, nell'evidenziare il reale fabbisogno professionale, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, hanno rappresentato l'urgenza che, nella elaborazione del P.T.F.P., si pianifichi il reclutamento delle risorse umane in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, tenendo conto delle necessità attuali e dell'immediato futuro (attesi i pensionamenti previsti nei prossimi anni), con particolare attenzione per le figure mancanti soprattutto di categoria C e D.

Vista la nota prot. n. 8673 del 31-3-2021 (**ALLEGATO 1**) con la quale il settore Finanze e Contabilità in riscontro alla richiesta prot. n. 4668 del 19-2-2021 del settore 1 -Risorse Umane, nell'attestare che:

- negli anni 2011, 2012 e 2013 la spesa del personale è stata rispettivamente di euro 18.919.867,71, 17.934.246,07 e 16.728.290,48 con un valore medio di euro **17.860.801,42** (valore che diventa il **tetto di spesa teorica della dotazione organica**);
- la spesa teorica aggiornata della vigente dotazione organica, approvata con Delibera Commissariale n.90/2019, è pari ad euro **15.161.527,17**, al netto del salario accessorio e comprensiva di oneri a carico Ente ed Irap;
- la spesa teorica complessiva della dotazione organica (salario accessorio, oneri riflessi ed Irap compresi) ammonta ad euro **19.065.677,16**, **valore che supera di euro 1.204.875,74 il valore del tetto di spesa teorica della dotazione organica**;
- la spesa del personale sostenuta nell'anno 2020 è uguale ad euro **12.914.268.86**;

Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione n. 40	Data 12 MAG 2021
-----------------------------------	----------------------------	-------------------------

- l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III attestandosi al **30,95%**.
- Nell'anno 2020 sono cessati dal servizio 22 dipendenti con una spesa di € 702.548,68
- Nell'anno 2021 si prevede che cesseranno dal servizio 17 dipendenti con una spesa di € 548.436,19
- Nell'anno 2022 si prevede che cesseranno dal servizio 9 dipendenti con una spesa di € 263.942,80
- Nell'anno 2023 si prevede che cesseranno dal servizio 8 dipendenti con una spesa di € 250.078,89

conclude affermando che **la dotazione finanziaria utilizzabile ai fini del P.T.F.P. 2021/2023 non può superare la somma complessiva di € 378.731,92** distinta in

- € 175.637,17 per l'anno 2021
- € 137.109,05 per l'anno 2022
- € 65.985,70 per l'anno 2023

e che detta spesa "garantisce il rispetto degli equilibri pluriennali come da schemi di bilancio in corso di formazione per il 2021/2023."

Atteso che le superiori Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno del personale adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica non prevedono che la dotazione organica sia costituita dalla somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione, per cui l'ente può continuare ad avere posti vacanti nella dotazione organica stessa purchè venga rispettato il tetto della spesa del personale mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013 che, come detto, costituisce il tetto di spesa teorica della dotazione organica, cioè il costo che si determinerebbe ove tutti i posti nella stessa previsti fossero coperti;

Considerato necessario, pertanto, procedere in questa sede alla rideterminazione della dotazione organica, già approvata con deliberazione Commissariale con i poteri della Giunta n. 90 del 20-11-2019, che:

- tenga conto della modificazione conseguente all'applicazione dell'art. 18 bis (*Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione*) CCNL 21.5.2018 Comparto Funzioni Locali.
- proceda alla riduzione di posti per una spesa non inferiore ad € **1.204.875,74**, al fine di ricondurre la spesa teorica del personale all'interno del tetto di cui all'art.1 comma 557 quater L.296/2006 (spesa mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013);

Preso atto che il Comitato di Coordinamento dei Dirigenti in presenza del Commissario Straordinario, giusta verbale del 14 aprile 2021, alla luce:

- del quadro normativo sopra illustrato,
- dei cogenti limiti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente
- dell'analisi delle cessazioni di personale, intervenute e predittive,
- dell'indirizzo politico amministrativo di cui alla sopra citata deliberazione Commissariale con i poteri della Giunta n. 112 del 22-12-2020 avente ad oggetto "*Stabilizzazione dei soggetti utilizzati in attività socialmente utili presso le Riserve Naturali gestite dal L.C.C. di Ragusa inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1 della L.r. 5/2014.*",

ha proposto di:

- rideterminare la nuova dotazione organica come dettagliatamente specificata nell'ALLEGATO A al verbale anzitutto;
- procedere, con orizzonte triennale, alla copertura dei posti vacanti come da ALLEGATO B al verbale anzitutto ;

Dato atto che nell'anno 2020 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2021 e per gli anni successivi;

Verificato che questo Ente:

- ha adottato con deliberazione commissariale n.22 del 19-2-2021 la "*Ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenza Anno 2021. Esito negativo. Del. I.E*" 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 il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 (deliberazione commissariale con i poteri della Giunta n. 10 del 26-1-2021) in tema di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 c.1 D.lgs 198/2006;
- nell'anno 2020 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 dettagliato degli obiettivi di cui all' art. 108, comma 1 de D.lgs. n. 267/2000 ed il piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, organicamente unificati nel PEG;
- 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);

Rilevato che, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 112/2020, ai dipendenti con il profilo di giornalista va applicato il CCNL Comparto Funzioni Locali in luogo del contratto giornalistico e che, pertanto, nella nuova dotazione organica i due posti (oggi non ricoperti) sinora disciplinati dallo specifico contratto nazionale (profilo di caporedattore e redattore) vengono ad essere trasformati in corrispondenti n. 1 posto di cat. D e n. 1 di cat. C regolamentati ai sensi dell'art. 18bis del CCNL 21.5.2018.

Ritenuto di precisare anche che le superiori modalità di calcolo degli spazi assunzionali risultano prudenziali e consentono di tenere costantemente sotto controllo la spesa di personale anche in relazione con il bilancio dell'ente, inteso nel suo complesso;

Ritenuto, pertanto, necessario in questa sede autorizzare il dirigente competente ad avviare le procedure per la stabilizzazione dando mandato di predisporre avviso pubblico finalizzato alla formazione di apposito elenco del personale in possesso dei requisiti previsti dalla legge, subordinando comunque l'assunzione ed immissione in servizio all'approvazione del Bilancio di previsione 2021;

Considerato, quindi, necessario come sopra già detto, rideterminare la dotazione organica del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, così come specificata nell'**ALLEGATO 2**, come segue:

Categoria	Dotazione vigente	Nuova Dotazione rideterminata	Riduzione posti
Dirigenti	7	7	//
D3	31	24	-7
D1	94	93	-1
C	177	168	-9
B3	2	2	//
B1	156	144	-12
A	32	30	-2
Contratto Giornalistico capo redattore	1	//	-1
Contratto Giornalistico redattore	1	//	-1
TOTALE	501	468	-33

Precisato che nella superiore dotazione organica teorica si è proceduto, come sopra già specificato:

- modificazione conseguente all'applicazione dell'art. 18 bis (*Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione*) CCNL 21.5.2018 Comparto Funzioni Locali;
- riduzione di posti al fine di ricondurre la spesa teorica del personale all'interno del tetto di cui all'art.1 comma 557 quater L.296/2006 (spesa mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013);

Dato atto che la consistenza del personale in servizio al 31.12.2020 è quella risultante dal prospetto **ALLEGATO 4**;

Ritenuto di proporre, per le motivazioni di cui sopra, il piano delle assunzioni di personale per il triennio 2021-2023 di cui all'**ALLEGATO 3**:

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2021	1	CAT. B1 Collaboratore amministrativo	In itinere procedura di assunzione a tempo indeterminato – 36 ore sett.li, ex L.68/99 disabile, attraverso richiesta numerica di avviamento al Centro per l'impiego di Ragusa già trasmessa;	euro 26.741,37

	11	CAT. B1: n. 6 - Collaboratore amministrativo n. 3 - Collaboratore tecnico n. 1 - Operaio specializzato n. 1 - Autista	STABILIZZAZIONE ASU, a tempo indeterminato, 18 ore/sett.li	Euro 147.077,54
--	----	---	--	--------------------

Totale 2021 euro 173.818,91

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2022	2	CAT. B1: Operaio specializzato	A tempo indeterminato, 36 ore/sett., procedura selettiva per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo	Euro 2.890,40
	1	CAT. C: istruttore contabile	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.	Euro 30.070,39
	1	CAT. D1 giornalista - Spec. Comunicazione art. 18bis CCNL 21.5.2018	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1 Funz. Tecn. - Ingegnere Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1 Funz. Tecn. - Ingegnere Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li. RISERVATO ex D. Lgs. 66/2010 (militari)	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1 Funz. Tecn. - Ingegnere Laurea Triennale	A tempo indeterminato, 36 ore/sett., procedura selettiva per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo	Euro 2.651,31

Totale 2022 euro 133.777,20

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2023	1	CAT. D1 Funz. Tecn. -	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li	Euro 32.721,70

		Laurea Mag./Spec.		
	1	CAT. D1 Funz. Contabile Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li	Euro 32.721,70

Totale 2023 euro 65.443,40

Dato atto che prima di procedere ad avviare le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni di personale sopra programmate, comprese le stabilizzazioni, 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;

Dato atto, inoltre, che ai sensi dell'art. 3 comma 8 della Legge 19-6-2019 n. 56 (c.d. legge concretezza), al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni, di cui sopra, possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste all'art. 30 del citato d.lgs.165 del 2001;

Ritenuto, in questa sede, di riservarsi la facoltà di avviare, con successivo e conseguente atto, per l'anno in corso, le procedure di mobilità previste dall'art. 30 del citato d.lgs.165 del 2001;

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 prot. n. 11155 del 29-4-2021) e che tale richiesta è stata riscontrata con nota ns. prot. 11634 del 5-5-2021, che si allega al presente atto (**ALLEGATO 5**);

Dato atto che della presente proposta di deliberazione, ai sensi del novellato articolo 6 comma 4 del D. Lgs. 31 marzo 2001, n. 165, con posta elettronica del 29-4-2021 stata data preventiva informazione alle OO.SS. ed alle R.S.U. aziendali;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto lo Statuto provinciale;

Visto il Regolamento di contabilità;

Visto il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

Sentito il Segretario Generale;

PROPONE

1. **di approvare le superiori premesse** che sebbene non materialmente trascritte in questo punto si intendono integralmente riportate anche ai fini della cd. motivazione *per relationem*;
2. **di rideterminare** ed approvare la nuova dotazione organica dell'ente che comporta un costo teorico di euro 17.818.054,87, nel pieno rispetto del tetto della spesa del personale mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013 (euro 17.860.801,42), come da prospetto **ALLEGATO 2** che qui si sintetizza :

Categoria	Dotazione vigente	Nuova Dotazione rideterminata	Riduzione posti
Dirigenti	7	7	//
D3	31	24	-7
D1	94	93	-1
C	177	168	-9
B3	2	2	//
B1	156	144	-12
A	32	30	-2
Contratto Giornalistico capo redattore	1	//	-1
Contratto Giornalistico redattore	1	//	-1
TOTALE	501	468	-33

3. **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa, il PTFP per il triennio 2021-2023 come da **ALLEGATO 3**, come di seguito sintetizzato:

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2021	1	CAT. B1 Collaboratore amministrativo	In itinere procedura di assunzione a tempo indeterminato – 36 ore sett.li, ex L.68/99 disabile, attraverso richiesta numerica di avviamento al Centro per l’impiego di Ragusa già trasmessa;	euro 26.741,37
	11	CAT. B1: n. 6 - Collaboratore amministrativo n. 3 - Collaboratore tecnico n. 1 - Operaio specializzato n. 1 - Autista	STABILIZZAZIONE ASU, a tempo indeterminato, 18 ore/sett.li	Euro 147.077,54

Totale 2021 euro 173.818,91

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2022	2	CAT. B1: Operaio specializzato	A tempo indeterminato, 36 ore/sett., procedura selettiva per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo	Euro 2.890,40
	1	CAT. C: istruttore contabile	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.	Euro 30.070,39
	1	CAT. D1 giornalista - Spec. Comunicazione art. 18bis CCNL 21.5.2018	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1 Funz. Tecn. - Ingegnere Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1 Funz. Tecn. - Ingegnere Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li. RISERVATO ex D. Lgs. 66/2010 (militari)	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1 Funz. Tecn. - Ingegnere Laurea Triennale	A tempo indeterminato, 36 ore/sett., procedura selettiva per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo	Euro 2.651,31

Totale 2022 euro 133.777,20

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2023	1	CAT. D1 Funz. Tecn. - Ingegnere Ambientale - Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1 Funz. Contabile - Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li	Euro 32.721,70

Totale 2023 euro 65.443,40

4. **di dare atto** che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati attualmente dal legislatore;

Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione, n. <u>40</u>	Data <u>12 MAG. 2021</u>
-----------------------------------	-----------------------------	--------------------------

5. **di autorizzare** il dirigente competente ad avviare e svolgere le procedure per la stabilizzazione dando mandato di predisporre avviso pubblico finalizzato alla formazione di apposito elenco del personale in possesso dei requisiti previsti dalla legge;
6. **di autorizzare** il dirigente competente ad avviare tutte le altre procedure assuntive, ivi comprese le procedure selettive riservate, dando mandato di predisporre e svolgere gli atti e adempimenti necessari al fine di formare le relative graduatorie;
7. **di autorizzare** il dirigente competente prima di avviare le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni di personale sopra programmate, comprese le stabilizzazioni, ad attivare le procedure di comunicazione ai sensi dell'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla struttura regionale;
8. **di riservarsi** la facoltà di avviare, con successivo e conseguente atto, per l'anno in corso, le procedure di mobilità previste dall'art. 30 del citato d.lgs.165 del 2001;
9. **di subordinare** tutte le assunzioni (ivi comprese stabilizzazioni e progressioni tra aree) di cui al presente PTFP all'approvazione del relativo Bilancio di previsione nonché alla verifica del rispetto delle disposizioni normative in materia di pareggio di bilancio e dei limiti alla spesa del personale, nonché dei vincoli normativi vigenti e/o emanandi in tale materia;
10. **di precisare e dare atto** che i posti eventualmente non utilizzati con le riserve verranno coperti con i concorrenti dichiarati idonei non riservatari;
11. **di dare atto** che la consistenza del personale in servizio al 31.12.2020 è quella risultante dal prospetto **ALLEGATO 4**;
12. **di dare atto** che, come previsto dal novellato art. 6 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165, la spesa del personale sostenuta nell'anno 2020, è stata pari a euro **12.914.268.86 (ALLEGATO 1)**;
13. **di dare 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;
14. **di riservarsi** ogni provvedimento, ivi compresa la modificazione e/o riapprovazione del presente piano del fabbisogno del personale, all'emanazione del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di cui all'articolo 33 comma 1 bis del D.L. n. 34/2019 o di altri provvedimenti di legge;
15. **di trasmettere** copia della presente al Segretario Generale, alle OO.SS. al responsabile del servizio finanziario, al responsabile della trasparenza per l'inserimento nell'apposita sezione del sito istituzionale a norma del D.lgs.vo 33/2013;
16. **di trasmettere** la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica con le modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato;
17. **propone** altresì di dichiarare l'adottando provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2 della L.R. n. 44/1991, attesa la necessità di disporre del provvedimento quale allegato al bilancio 2020.

Settore 1 -Polizia Provinciale- Risorse Umane-Servizi Socio-Assistenziali

Attestazione di regolarità procedimentale - Ai sensi ed agli effetti dell'art. 7 della L.R. 21-5-2019, n. 7, attesta che nella formazione della proposta di deliberazione di cui sopra sono state valutate le condizioni di

Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione n. 40	Data 12 MAG 2021
-----------------------------------	----------------------------	-------------------------

ammissibilità, i requisiti di legittimità e i presupposti ritenuti rilevanti per l'assunzione del provvedimento ed è stata eseguita la procedura prescritta dalla vigente normativa di legge e regolamentare in materia.

Ragusa, li 06-05-2021

IL DIRIGENTE
(Dott. Raffaele Falconieri)

Parere di regolarità tecnica - Ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della Legge 08.06.1990, n.142, richiamato dall'art.1, comma primo, lett. i), della L.R. 11.12.1991, n.48, modificato da ultimo dall'art.12 della L.R. 23.12.2000, n.30, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento si esprime il seguente parere: FAVOREVOLE

Ragusa, li 06-05-2021

IL DIRIGENTE
(Dott. Raffaele Falconieri)

19

SETTORE 3 –FINANZE E CONTABILITA'

Parere di regolarità contabile - Ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della Legge 08.06.1990 n.142, richiamato dall'art.1, comma 1°, lett. i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, modificato dall'art.12 della L.R. 23.12.2000, n.30, e dell'art.49, primo comma, del D. Leg.vo 18.08.2000, n.267, in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento si esprime il seguente parere: FAVOREVOLE

Ragusa, li 06-05-2021

Il Dirigente del Settore 3

(Dott. Giuseppe di Giorgio)

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTA la suesposta proposta di deliberazione;

RICHIAMATA integralmente la parte motiva della proposta de qua;

VISTO il parere di regolarità tecnica in ordine al presente provvedimento, rilasciato dal dirigente responsabile del servizio;

PRESO ATTO che della presente proposta di deliberazione, ai sensi del novellato articolo 6 comma 4 del D. Lgs. 31 marzo 2001, n. 165, con posta elettronica del 29-4-2021 è stata data preventiva informazione alle OO.SS. ed alle R.S.U. aziendali;

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 con nota prot. n.11155 del 29-4-2021 inviata con pec di pari data e che tale parere favorevole è stato espresso con nota prot. 11634 del 5-5-2021 che si allega al presente atto (**ALLEGATO 5**);

RITENUTO che la proposta dell'Ufficio è meritevole di accoglimento;

DELIBERA

1. **di approvare le superiori premesse** che sebbene non materialmente trascritte in questo punto si intendono integralmente riportate anche ai fini della cd. motivazione *per relationem*;

Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione n. 40	Data 12 MAG 2021
-----------------------------------	---------------------	------------------

2. **di rideterminare** ed approvare la nuova dotazione organica dell'ente che comporta un costo teorico di euro 17.818.054,87, nel pieno rispetto del tetto della spesa del personale mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013 (euro 17.860.801,42), come da prospetto **ALLEGATO 2** che qui si sintetizza :

Categoria	Dotazione vigente	Nuova Dotazione rideterminata	Riduzione posti
Dirigenti	7	7	//
D3	31	24	-7
D1	94	93	-1
C	177	168	-9
B3	2	2	//
B1	156	144	-12
A	32	30	-2
Contratto Giornalistico capo redattore	1	//	-1
Contratto Giornalistico redattore	1	//	-1
TOTALE	501	468	-33

3. **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa, il PTFP per il triennio 2021-2023 come da **ALLEGATO 3**, come di seguito sintetizzato:

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2021	1	CAT. B1 Collaboratore amministrativo	In itinere procedura di assunzione a tempo indeterminato – 36 ore sett.li, ex L.68/99 disabile, attraverso richiesta numerica di avviamento al Centro per l'impiego di Ragusa già trasmessa;	euro 26.741,37
	11	CAT. B1: n. 6 - Collaboratore amministrativo n. 3 - Collaboratore tecnico n. 1 - Operaio specializzato n. 1 - Autista	STABILIZZAZIONE ASU, a tempo indeterminato, 18 ore/sett.li	Euro 147.077,54

Totale 2021 euro 173.818,91

Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione n. 40	Data 12 MAG 2021
-----------------------------------	----------------------------	-------------------------

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2022	2	CAT. B1: Operaio specializzato	A tempo indeterminato, 36 ore/sett., procedura selettiva per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo	Euro 2.890,40
	1	CAT. C: istruttore contabile	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.	Euro 30.070,39
	1	CAT. D1 giornalista - Spec. Comunicazione art. 18bis CCNL 21.5.2018	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1 Funz. Tecn. - Ingegnere Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1 Funz. Tecn. - Ingegnere Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li. RISERVATO ex D. Lgs. 66/2010 (militari)	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1 Funz. Tecn. - Ingegnere Laurea Triennale	A tempo indeterminato, 36 ore/sett., procedura selettiva per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo	Euro 2.651,31

Totale 2022 euro 133.777,20

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2023	1	CAT. D1 Funz. Tecn. - Ingegnere Ambientale - Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1 Funz. Contabile - Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.li	Euro 32.721,70

Totale 2023 euro 65.443,40

4. **di dare atto** che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati attualmente dal legislatore;

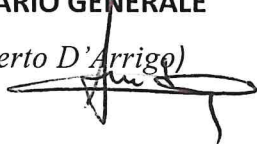
Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione n. 40	Data 12 MAG 2021
-----------------------------------	---------------------	------------------

5. **di autorizzare** il dirigente competente ad avviare e svolgere le procedure per la stabilizzazione dando mandato di predisporre avviso pubblico finalizzato alla formazione di apposito elenco del personale in possesso dei requisiti previsti dalla legge;
6. **di autorizzare** il dirigente competente ad avviare tutte le altre procedure assuntive, ivi comprese le procedure selettive riservate, dando mandato di predisporre e svolgere gli atti e adempimenti necessari al fine di formare le relative graduatorie;
7. **di autorizzare** il dirigente competente prima di avviare le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni di personale sopra programmate, comprese le stabilizzazioni, ad attivare le procedure di comunicazione ai sensi dell'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla struttura regionale;
8. **di riservarsi** la facoltà di avviare, con successivo e conseguente atto, per l'anno in corso, le procedure di mobilità previste dall'art. 30 del citato d.lgs.165 del 2001;
9. **di subordinare** tutte le assunzioni (ivi comprese stabilizzazioni e progressioni tra aree) di cui al presente PTFP all'approvazione del relativo Bilancio di previsione nonché alla verifica del rispetto delle disposizioni normative in materia di pareggio di bilancio e dei limiti alla spesa del personale, nonché dei vincoli normativi vigenti e/o emanandi in tale materia;
10. **di precisare e dare atto** che i posti eventualmente non utilizzati con le riserve verranno coperti con i concorrenti dichiarati idonei non riservatari;
11. **di dare atto** che la consistenza del personale in servizio al 31.12.2020 è quella risultante dal prospetto **ALLEGATO 4**;
12. **di dare atto** che, come previsto dal novellato art. 6 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165, la spesa del personale sostenuta nell'anno 2020, è stata pari a euro **12.914.268.86 (ALLEGATO 1)**;
13. **di dare 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;
14. **di riservarsi** ogni provvedimento, ivi compresa la modificazione e/o riapprovazione del presente piano del fabbisogno del personale, all'emanazione del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di cui all'articolo 33 comma 1 bis del D.L. n. 34/2019 o di altri provvedimenti di legge;
15. **di trasmettere** copia della presente al Segretario Generale, alle OO.SS. al responsabile del servizio finanziario, al responsabile della trasparenza per l'inserimento nell'apposita sezione del sito istituzionale a norma del D.lgs.vo 33/2013;
16. **di trasmettere** la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica con le modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato;
17. **di dichiarare** l'adottando provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2 della L.R. n. 44/1991, attesa la necessità di disporre del provvedimento quale allegato al bilancio 2020.

Letto e confermato. ALLE ORE 11.15 -

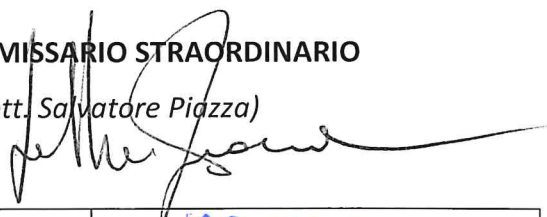
IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Alberto D'Arrigo)



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

(Dott. Salvatore Piazza)



Registro di Settore 1 n. 129/2021	Deliberazione n. 40	Data 12 MAG 2021
-----------------------------------	---------------------	------------------

SI AFFIGGE, per la pubblicazione, all'Albo Provinciale, dal 13 MAG 2021 al 28 MAG 2021

Ragusa, _____

IL MESSO NOTIFICATORE

PUBBLICATA, mediante affissione all'Albo Provinciale, dal giorno _____ al giorno _____

Ragusa, _____

IL MESSO NOTIFICATORE

23

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Segretario sottoscritto certifica, su attestazione del messo notificatore, che la presente deliberazione è stata pubblicata, ai sensi dell'art.11, 1° comma L. R. 3 dicembre 1991, n. 44, mediante affissione di copia all'Albo Provinciale dal giorno festivo _____ al giorno _____, e che contro la stessa non è stata presentata opposizione.

Ragusa, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Alberto D'Arrigo



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
SETTORE III – FINANZE E CONTABILITÀ

Prot. n. 000 8673

del 31 MAR 2021

Al Dirigente del I Settore
Dott. Raffaele Falconieri
SEDE

Oggetto: P.T.F.P. 2021/2023. Attestazione.

In riferimento alla vostra richiesta prot. n. 0004668 del 19 Febbraio 2021 si attesta quanto segue:

- 1) negli anni 2011, 2012 e 2013 la spesa del personale è stata rispettivamente di euro 18.919.867,71, 17.934.246,07 e 16.728.290,48 con un valore medio di € 17.860.801,42.
- 2) la spesa del personale sostenuta nell'anno 2020 è uguale ad € 12.914.268.86.
- 3) la spesa teorica aggiornata della vigente dotazione organica, approvata con Delibera Commissariale n.90/2019, è pari ad € 15.161.527,17, al netto del salario accessorio e comprensiva di oneri a carico Ente ed Irap.

Secondo i criteri di raccordo tra Spesa teorica della dotazione organica e Limite massimo potenziale di spesa del personale è necessario considerare l'inclusione, in modo da rendere omogenei i dati per il confronto con la media della spesa sostenuta nel triennio 2011/13, ai fini della determinazione della Spesa teorica complessiva della dotazione organica, anche delle somme relative a: **Fondi trattamento accessorio, Risorse destinate alle P.O. e Fondo lavoro straordinario**. Attualmente gli elementi sopra citati prevedono, al lordo di oneri riflessi ed Irap, la seguente spesa: **Fondo Risorse Decentrate** (al netto dei risparmi accertati relativi allo straordinario dell'anno precedente - art. 67 comma 3 lett. e CCNL 21/05/2018) € 1.934.559,31, **Fondo per la Retribuzione di Posizione e Risultato per la Dirigenza** € 513.787,31, **Risorse destinate alle P.O.** € 161.502,16, **Fondo lavoro straordinario** € 173.469,49.

Come previsto dal D.L. n. 162 del 30/12/2019, al superamento del numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2018, il limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 25 Maggio 2017 n. 75 (Fondi trattamento accessorio anno 2016) e conseguentemente i relativi Fondi, vanno adeguati in aumento. Quindi con la totale copertura dei posti previsti in dotazione organica (501) i valori del **Fondo Risorse Decentrate** e del **Fondo per la Retribuzione di Posizione e Risultato** ammonterebbero presumibilmente, seguendo le regole attualmente in vigore ed al lordo di oneri riflessi ed Irap, rispettivamente ad € 2.851.289,74 ed € 717.888,61.

Ne deriva che la spesa teorica complessiva della dotazione organica (salario accessorio, oneri riflessi ed Irap compresi) ammonta ad € 19.065.677,16.

Per quanto sopra esposto emerge che la Spesa teorica complessiva della dotazione organica supera la media della spesa sostenuta per il personale nel triennio 2011/13 rendendo quindi necessaria una rideterminazione della D.O. in diminuzione di almeno € 1.204.875,74 (vedasi prospetto Allegato A).
4) questo Ente è in regola con gli obblighi di gestione e certificazione telematica dei crediti (art.9, comma 3 bis, D.L. n. 185/2008)

5) L'Ente nel 2020 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. . Dall'anno 2019 non è più prevista la trasmissione telematica dei dati relativamente alla certificazione del cosiddetto "Pareggio di Bilancio" per le Città Metropolitane, Province e Comuni.

Si attesta inoltre che:

- Nell'anno 2020 sono cessati dal servizio 22 dipendenti con una spesa di € 702.548,68
- Nell'anno 2021 si prevede che cesseranno dal servizio 17 dipendenti con una spesa di € 548.436,19
- Nell'anno 2022 si prevede che cesseranno dal servizio 9 dipendenti con una spesa di € 263.942,80
- Nell'anno 2023 si prevede che cesseranno dal servizio 8 dipendenti con una spesa di € 250.078,89

In merito si relaziona quanto segue:

Visto il D.L 162/2019, che ha introdotto il comma 1 bis all'art. 33 del D.L. 34/2019, che prevede nuove e specifiche disposizioni in materia di capacità assunzionali per le province e le città metropolitane. In particolare è previsto che si può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio del bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del F.C.D.E..

Considerato, inoltre, che allo stato, nell'assenza del DPCM attuativo del c. 1 bis dell'art. 33, prima citato, non è possibile procedere alle assunzioni secondo il nuovo regime, ma comunque, occorre tenere conto delle specifiche e stringenti limitazioni ivi previste.

Richiamato l'art. 1, c. 845, legge 205/2017 in materia di capacità assunzionali delle province delle Regioni a statuto ordinario, in base al quale è previsto che, nel limite della dotazione organica e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, è possibile procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi, a carico dell'amministrazione, non supera il 20% delle entrate correnti relative ai primi tre titoli d'entrate. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita è fissata al 25%. Considerando che per le province della Regione Sicilia a differenza di quelle delle regioni a statuto ordinario non è prevista una normativa specifica in materia di capacità assunzionali e che il L.C.C. di Ragusa registra una elevata incidenza della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pari al 30,95%, in base ai dati dell'ultimo consuntivo approvato.

Considerato, inoltre, che questo Ente ha registrato un disavanzo da riaccertamento straordinario dei residui nel 2015, che implica una quota da ripianare per € 127.147,69 annui e inoltre in base alla delibera della Corte dei Conti, sezione di controllo della Regione Sicilia relativa al rendiconto 2017 è emerso l'obbligo di apportare una misura correttiva che implica la determinazione di una ulteriore quota di disavanzo.

Di conseguenza occorre verificare i cosiddetti "parametri obiettivi" ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario in riferimento all'anno 2020 e successivi.

Tale verifica sarà possibile al momento dell'approvazione del Rendiconto di gestione 2020 e del Bilancio di previsione 2021/23 e successivi.

Si rappresenta che, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs 267/2000, gli Enti locali strutturalmente deficitari sono soggetti ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità degli Enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria.

Visti gli allegati contabili inerenti i risparmi di spesa determinati a consuntivo, dai cessati dell'anno 2020 e i dati previsionali del 2021, 2022 e 2023. Dati assunti al 25% in analogia alla specifica e stringente normativa per gli Enti di area vasta delle Regioni a statuto ordinario, per un importo complessivo da stanziare nel triennio, non superiore ad € 378.731,92 (€ 175.637,17 cessazioni 2020, €137.109,05 cessazioni previste 2021 ed € 65.985,70 cessazioni previste 2022) secondo l'articolazione stabilita in base alle esigenze dell'Amministrazione.

Vista, infine, la Deliberazione n. 15/2021 della Sezione Regionale di controllo per il Veneto nell'adunanza del 18 gennaio 2021 in cui è ribadito che per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è previsto il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

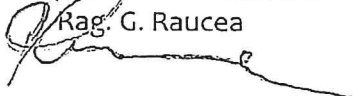
Per quanto sopra relazionato si attesta che la dotazione finanziaria utilizzabile ai fini del P.T.F.P. 2021/2023 non può superare la somma complessiva di € 378.731,92 distinta in € 175.637,17 per l'anno 2021, € 137.109,05 per l'anno 2022, € 65.985,70 per l'anno 2023. Tale spesa garantisce il rispetto degli equilibri pluriennali come da schemi di bilancio in corso di formazione per il 2021/2023.

La spesa necessaria complessiva per n.1 cat. B1 a tempo pieno è pari ad € 26.741,37 annui.

La spesa necessaria complessiva per n.11 cat. B1 a tempo pieno è pari ad € 294.155,07 annui.

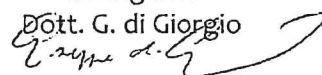
Il Responsabile del servizio

Rag. G. Raucea



Il Dirigente

Dott. G. di Giorgio



LIBERO CONSORZIO COMUNALE di RAGUSA
Settore 3 - Servizi Finanziari

ALLEGATO A

DOTAZIONE ORGANICA - Spesa teorica complessiva

Aggiornata ai Ccnl triennio 2016/18

Tipo posto	Trattamento economico fondamentale individuale	Oneri ed Irap	Totale tratt. ec. ind.le	Previsti nella vigente D.O.	Costo teorico complessivo	Posti ricoperti	Costo teorico complessivo
Dir	45.577,61	16.034,20	61.611,81	7	431.282,67	4	431.282,67
D3	27.825,32	9.787,24	37.612,56	31	1.165.989,36	26	1.165.989,36
D1	24.207,29	8.514,41	32.721,70	94	3.075.839,80	39	3.075.839,80
C	22.245,81	7.824,58	30.070,39	177	5.322.459,03	88	5.322.459,03
B3	20.841,77	7.330,85	28.172,62	2	56.345,24	1	56.345,24
B1	19.783,00	6.958,37	26.741,37	156	4.171.653,72	118	4.171.653,72
A	18.713,74	6.582,43	25.296,17	32	809.477,44	24	809.477,44
Capo Red.	50.486,74	20.301,92	70.788,66	1	70.788,66	0	70.788,66
Redattore	41.126,77	16.564,48	57.691,25	1	57.691,25	0	57.691,25
				501	15.161.527,17	300	15.161.527,17

A - SPESA TEORICA SENZA ACCESSORIO € 15.161.527,17

N.B. - La categoria D3 è ad esaurimento

- Una unità di categoria C è attualmente al 50%
- Considerare anche 12 posti per le imminenti assunzioni (da aggiungere)
- Il Fondo Risorse Decentrate è al netto dello Straordinario non speso nell'anno precedente (Risorse variabili)

Fondo Risorse Decentrate 2021	1.448.868,11	Oneri ed Irap	485.691,20	Totale	1.934.559,31
Fondo Retr. di Pos. e Ris. 2021	382.111,64		131.675,67		513.787,31
Risorse destinate alle P.O.	122.072,68		39.429,48		161.502,16
Fondo lavoro straordinario	131.118,28		42.351,20		173.469,48

Totale onnicomprensivo vigente D.O. €	17.944.845,43
Totale onnicomprensivo nuova D.O. €	17.944.845,43

SALARIO ACCESSORIO TEORICO

Fondo Risorse Decentrate teorico	2.141.786,04	Oneri ed Irap	709.503,70	Totale	2.851.289,74
Fondo Retr. di Pos. e Ris. teorico	533.904,96		183.983,65		717.888,61
Risorse destinate alle P.O.	122.072,68		39.429,48		161.502,16
Fondo lavoro straordinario	131.118,28		42.351,20		173.469,48

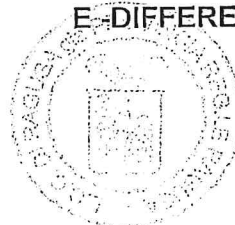
B - SALARIO ACCESSORIO TEORICO € 3.904.149,99

C- SPESA TEORICA COMPLESSIVA (A+B) € 19.065.677,16

D -Spesa per il personale mediamente sostenuta nel triennio 2011/13 € 17.860.801,42

E -DIFFERENZA (D-C) € 1.204.875,74

Autore Conoscenza



IL DIRIGENTE
(Dott. Giuseppe di Giorgio)
Giuseppe di Giorgio

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

ALLEGATO 2

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA 2021 - Spesa teorica complessiva

Aggiornata ai Ccnl triennio 2016/18

Tipo posto	Trattamento economico fondamentale individuale	Oneri ed Irap	Totale tratt. ec. ind.le	Previsti nella vigente D.O.	Costo teorico complessivo	Posti ricoperti a 1.5.2021	NUOVA D.O. 2021	Costo teorico complessivo NUOVA D.O.	RIDUZIONE	nota	RIDUZIONE %
Dirig.	45.577,61	16.034,20	61.611,81	7	431.282,67	4	7	431.282,67	0	5	0%
D3	27.825,32	9.787,24	37.612,56	31	1.165.989,36	24	24	902.701,44	-7	1	-23%
D1	24.207,29	8.514,41	32.721,70	94	3.075.839,80	39	93	3.043.118,10	-1	2	-1%
C	22.245,81	7.824,58	30.070,39	177	5.322.459,03	88	168	5.051.825,52	-9	3 - 4	-5%
B3	20.841,77	7.330,85	28.172,62	2	56.345,24	1	2	56.345,24	0		0%
B1	19.783,00	6.958,37	26.741,37	156	4.171.653,72	116	144	3.850.757,28	-12	5	-8%
A	18.713,74	6.582,43	25.296,17	32	809.477,44	24	30	758.885,10	-2		-6%
Capo Red.	50.486,74	20.301,92	70.788,66	1	70.788,66	0	0	-	-1	2	-100%
Redattore	41.126,77	16.564,48	57.691,25	1	57.691,25	0	0	-	-1	3	-100%
				501	15.161.527,17	296	468	14.094.915,35	-33		

A - SPESA TEORICA SENZA ACCESSORIO € 14.094.915,35

nota

- La categoria D3 è ad esaurimento
- La cat. D include n. 1 posto di Specialista della comunicazione/informazione (giornalista) art. 18/bis CCNL 21.5.2018 (ex Capo Redattore -contratto giornalistico)
- La cat. C include n. 1 posto di addetto alla comunicazione/informazione art. 18/bis CCNL 21.5.2018 (ex Redattore -contratto giornalistico)
- N. 1 unità di categ. C è a tempo parziale (50%)
- Ai 4 posti ricoperti va aggiunto n. 1 dirigente a tempo determinato ex art. 110 TUEL
- Il Fondo Risorse Decentrate è al netto dello Straordinario non speso nell'anno precedente (Risorse variabili)

Fondo Risorse Decentrate 2021	1.448.868,11		485.691,20		1.934.559,31
Fondo Retr. di Pos. e Ris. 2021	382.111,64	Oneri ed Irap	131.675,67	Totale	513.787,31
Risorse destinate alle P.O.	122.072,68		39.429,48		161.502,16
Fondo lavoro straordinario	131.118,28		42.351,20		173.469,48

Totale onnicomprensivo vigente D.O. € 17.944.845,43
Totale onnicomprensivo nuova D.O. € 16.878.233,61

SALARIO ACCESSORIO TEORICO					
Fondo Risorse Decentrate teorico	2.004.967,85		665.311,42		2.670.279,27
Fondo Retr. di Pos. e Ris. teorico	533.904,96	Oneri ed Irap	183.983,65	Totale	717.888,61
Risorse destinate alle P.O.	122.072,68		39.429,48		161.502,16
Fondo lavoro straordinario	131.118,28		42.351,20		173.469,48

B - SALARIO ACCESSORIO TEORICO € 3.723.139,52

C - SPESA TEORICA COMPLESSIVA (A+B) € 17.818.054,87

D - Spesa per il personale mediamente sostenuta nel triennio 2011/13 € 17.860.801,42
E - DIFFERENZA (D-C) € 42.746,55

IL DIRIGENTE
(Dott. Raffaele Falconeri)

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

ALLEGATO 3

PTFP 2021-2023

Aggiornata al Cont. biennio 2016/18

Tipo posto	Trattamento economico fondamentale individuale	Oneri ed Irap	Totale tratt. ec. ind.le	2021			2022			2023					
				ORE	N. POSTI	PROFILO	COSTO TOTALE	ORE	N. POSTI	PROFILO	COSTO TOTALE	ORE	N. POSTI	PROFILO	COSTO TOTALE
Dir	45.577,61	16.034,20	61.611,81	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D3	27.825,32	9.787,24	37.612,56	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D1	24.207,29	8.514,41	32.721,70	0	-	-	-	36	1	Funz. Tecn. - Ingegnere L.M. Reservato Militari (D. Lgs. 66/2010)	32.721,70	36	1	1 Funz. Tecn. - Ing. Ambientale L.M.;	32.721,70
D1	24.207,29	8.514,41	32.721,70	0	-	-	-	36	1	Funz. Tecn. - Ingegnere Laurea Mag. (aumentato orario)	32.721,70	36	1	1 Funz. Contabile L.M.	32.721,70
D1	24.207,29	8.514,41	32.721,70	0	-	-	-	36	1	Funz. Tecn. - Ingegnere Laurea Triennale (RIS) PROGRESS. TRA AREE)	32.721,70	0	0	-	-
D1	22.245,81	7.824,58	26.651,31	0	-	-	-	36	1	Istrutt. Contabile	2.651,31	36	1	-	-
C	20.841,77	7.330,85	28.172,62	0	-	-	-	36	1	-	30.070,39	-	-	-	-
B3	19.783,00	6.958,37	26.741,37	36	1	Ris. L. 68/99	26.741,37	-	-	-	-	-	-	-	-
B1	19.783,00	6.958,37	26.741,37	36	1	Stabilizzazione ASU	26.741,37	-	-	-	-	-	-	-	-
B1	19.783,00	6.958,37	26.741,37	18	11	-	147.077,54	0	0	-	-	0	0	-	-
B1	18.713,74	6.582,43	1.445,20	0	-	-	-	36	2	Operario spec. - riservato Progressori tra aree	2.890,40	36	2	-	-
A			28.296,17				173.818,91 €				133.777,20 €	2,00			65.443,40 €

SPESA MASSIMA DISPONIBILE
DIFFERENZA

175.637,17 €
1.818,27 €

137.109,05 €
3.531,85 €

65.985,70 €
542,30 €

IL DIRIGENTE
(Dott. Raffaele Falconieri)

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

**Personale in servizio
al 31-12-2020**

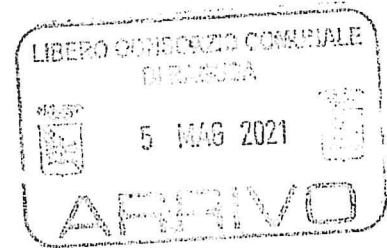
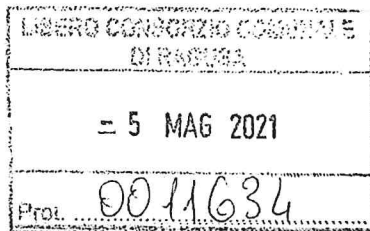
CATEGORIE	NUMERO POSTI COPERTI AL 31-12-2020	NOTE
DIR	4	A
D3 ad esaurimento	29	
D1	40	B
C	88	
B3	1	
B1	120	
A	24	
Contratto Giornalistico	//	
TOTALE	306	

NOTA A: da aggiungere n. 1 Dirigente a T.D.

NOTA B: compreso n. 1 dipendente in aspettativa per ricoprire l'incarico dirigenziale di cui a NOTA A.

Il Dirigente Settore 1
Polizia Prov.-Risorse Umane-Serv. Socio Ass.li
(Dott. Raffaele Falconieri)





LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA EX PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Al Commissario Straordinario del L.C.C. di Ragusa
Al Dirigente del Settore I – Polizia Municipale-Risorse Umane-Servizi Socio Assist.li
Al Segretario Generale

Verbale n. 22 del 04/05/2021

In data odierna alle ore 8:30, in collegamento telematico, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, nominato con Deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri del Consiglio, n. 31 dell'8/10/2020, composto da:

COMPONENTI IL COLLEGIO DEI REVISORI	PRESENTE	ASSENTE
OCCHIPINTI dott. FRANCESCO – Presidente	X	
BATTICANI dott. ALFREDO – Componente	X	
GRILLO dott.ssa MARIA – Componente	X	

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023.
Delibera Immediatamente Esecutiva.

VISTA la richiesta di parere avanzata dal Dirigente del Settore I – Polizia Municipale, Risorse Umane e Servizi Socio Assistenziali, ricevuta a mezzo pec il 29/04/2021, recante il contenuto di cui in oggetto;

VISTA ED ESAMINATA la proposta di Deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri del Consiglio Provinciale ricevuta a mezzo pec il 29/04/2021, recante il contenuto di cui in oggetto;

VISTI

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 che stabilisce "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 12 marzo 1999, n. 68.";

- l'art. 91, comma 1, del D.Lgs 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. 6, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 che stabilisce:
- al 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.";*
- al 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."*
- al 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";*
- al 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.";*
- al comma 6 *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.";*
- l'art. 6-ter (Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale) del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 che stabilisce *"Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari emergenti di nuove figure e competenze professionali.";*
- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, anche se, per esplicita previsione, le citate Linee non hanno un carattere vincolante per le amministrazioni locali e regionali ma definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- l'art. 1 della legge 27/12/2006 n. 296, che prevede la seguente disciplina vincolistica:
- al comma 557 *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica tali enti assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia.";*
- al comma 557-bis *"Costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.";*
- al comma 557-ter *"In caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno.";*
- al comma 557-quater *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 **gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente** alla data di entrata in vigore della presente disposizione.";*
- l'art. 1 comma 845 della legge 27/12/2017, n. 205 che stabilisce *"A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno*

precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, solo se **l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento.** È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.”;

- l'art. 3, comma 5-sexies del D.L. 24/6/2014 n. 90, inserito dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019 convertito, con modificazioni, nella legge 28 marzo 2019, n. 26, che stabilisce *'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 di 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 turn-over.*”, introducendo, quindi, in via transitoria, la possibilità per gli enti locali di sostituire i dipendenti cessati già in corso d'anno, senza attendere l'esercizio successivo;

CONSIDERATO CHE

- l'Ente, per l'anno 2020, ai fini dell'adempimento dell'obbligo assuntivo era tenuto ad assumere n. 1 disabile (L.68/99) e che, per l'anno 2021, resta confermata l'assunzione di n. 1 disabile (L.68/99), come si evince dal prospetto informativo online inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 29/01/2021;

- l'assunzione del disabile sopra indicato è in corso con profilo di coadiutore (collaboratore) amministrativo cat. B1, a seguito di autorizzazione prevista nelle deliberazioni n. 56 e n. 95 del 2020 e dell'interlocuzione con il Dipartimento Regionale del Lavoro, Servizio XIV, Centro per l'Impiego di Ragusa con le note n. prot. 34112 del 14/12/2020, n. prot. 25922 del 17/12/2020, n. prot. 36088 del 28/12/2020, n. prot. 363 del 08/01/2021, n. prot. 830 del 13/01/2021;

- l'Ente gestisce le Riserve Naturali per conto della Regione Siciliana;

- l'Ente ha adottato le seguenti deliberazioni del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale:

- n. 3 del 08/01/2020 avente ad oggetto "Prosecuzione fino al 31/12/2021 delle attività socialmente utili svolte dagli 11 soggetti utilizzati presso le Riserve Naturali inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della L.R. 5/2014. Delibera immediatamente esecutiva.”;

- n. 90 del 20/11/2019 avente ad oggetto: "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2019-2021. Delibera immediatamente esecutiva.", con la quale è stata approvata la nuova dotazione organica dell'Ente con un costo teorico di euro 17.596.018,35, nel pieno rispetto del tetto della spesa del personale mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013;

- n. 56 del 24/06/2020 avente ad oggetto: "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020-2022.”;

n. 95 del 14/10/2020 avente ad oggetto: "Modifica Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020-2022”;

- n. 112 del 22/12/2020 avente ad oggetto "Stabilizzazione dei soggetti utilizzati in attività socialmente utili presso le Riserve Naturali gestite dal L.C.C. di Ragusa inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della L.R. 5/2014.”, con la quale è stato dato ai dirigenti dei settori competenti il seguente indirizzo politico- amministrativo: "nel redigendo piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2021/2023, annualità 2021, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs.165/2001 e s.m.i., dovrà essere inserito l'avvio delle procedure per superare il precariato con i soggetti utilizzati in attività socialmente utili presso le Riserve Naturali, gestite da questo Ente per conto della Regione Siciliana, compatibilmente con le norme ed i vincoli normativi e finanziari ed in coerenza con i fabbisogni di personale”;

- n. 22 del 19/02/2021, immediatamente esecutiva, di ricognizione negativa delle situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'Ente;

- la stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili è stata oggetto negli ultimi anni di una serie di disposizioni sia nazionali che regionali, tra le quali:
- D.L.101/2013, convertito dalla L.125/2013, art. 4 c. 6,7,8 e 9;
- L.R. 28 gennaio 2014, n. 5 che recepisce la disciplina statale di cui al D.L. 101/2013;
- D.lgs. 75/2017 art. 20, comma 14;
- L.R. 8/2017 art. 11, c. 5; L.R. 8/2018 art. 26;
- L. 145/2018, art. I, c. 446;
- L. 160/2019, art. 1, comma 497;
- L. 178/2020, art. 1 commi da 292-296;
- D.L. 183/2020 art. 11, comma. 10;
- l'art. 1, comma 292 della legge 178/2020 (legge di bilancio 2021) che prevede: *"Nell'anno 2021, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, commi 446 e 447, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono assumere a tempo indeterminato i suddetti lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego, nel rispetto delle seguenti condizioni e modalità:*
 - a) *possesso da parte dei lavoratori dei requisiti di anzianità previsti dall'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ovvero dall'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, o svolgimento delle attività socialmente utili o di pubblica utilità per il medesimo periodo di tempo;*
 - b) *assunzione secondo le modalità previste dall'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dei lavoratori che siano stati previamente individuati, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure selettive pubbliche anche espletate presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione, salvo quanto previsto dalle lettere a), c) e d) del presente comma;*
 - c) *espletamento di selezioni riservate, mediante prova di idoneità, ai lavoratori che non siano stati previamente individuati, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure selettive pubbliche anche espletate presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione, salvo quanto previsto dalle lettere a), b) e d) del presente comma;*
 - d) *assunzione secondo le modalità previste dall'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dei lavoratori utilizzati mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, fermo restando quanto disposto dalle lettere a), b) e c) del presente comma;*
- l'art. 1, comma 293 della legge 178/2020 (legge di bilancio 2021) che prevede: *"Le assunzioni a tempo indeterminato di cui al comma 292 del presente articolo, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, sono consentite nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale e sono considerate, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nella quota di accesso dall'esterno. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 446, lettere d), e), j), g) e h) della legge 30/12/2018, n. 145."*
- la stabilizzazione del personale precario utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non costituisce un diritto soggettivo del lavoratore ma una scelta organizzativa dell'Ente che deve svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., in aderenza alla deliberazione del 06/11/2004, n. 192/PAR della Corte dei Conti, Sez. Reg. di Controllo per la Regione Siciliana;
- l'Ente per avvalersi della facoltà di stabilizzazione del personale deve:
 - predisporre, nell'ambito della presente programmazione triennale dei fabbisogni, un piano anche per la stabilizzazione del personale utilizzato in attività socialmente utili presso le Riserve Naturali gestite dal L.C.C. di Ragusa ed inserito nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della L.R. 5/2014, stabilizzabile al verificarsi di determinati condizioni e requisiti;
 - procedere alla individuazione dei posti ossia dei profili e categorie da destinare alla

stabilizzazione a tempo indeterminato dei soggetti in possesso dei requisiti;

- la stabilizzazione de qua risponde ad effettive esigenze organizzative-gestionali volte ad assicurare la continuità del servizio;

- all'Assemblea Regionale Siciliana è in corso di esame il Disegno di Legge n. 962/A "Legge di stabilità regionale 2021-2023" che contiene norme in materia di stabilizzazione e fuoriuscita personale A.S.U." ovvero dei lavoratori inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della L.R. 28.1.2014 n. 5 e ss.mm.ii.;

- l'art. 22, comma 15, del D. Lgs. 75/2017 che stabilisce "Per il **triennio 2020- 2022**, 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 **30 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.";

RILEVATO CHE la Corte dei Conti (Sez. Reg. Controllo per la Toscana Del. 34 e 35/2021/PAR dell'1° aprile 2021) per la corretta applicazione della norma prima citata ha precisato che:

- "Riveste carattere essenziale il piano triennale di fabbisogno del personale (PTFP) che "costituisce lo strumento programmatico fondamentale per le politiche assunzionali, in quanto individua la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento. Fabbisogno che deve essere approvato ex ante rispetto alle decisioni dell'Ente in materia di assunzioni.";
- "Per quanto riguarda il tetto del 30%, lo stesso va considerato **come limite massimo e invalicabile non suscettibile di arrotondamenti**.";
- "La base di calcolo da prendere in considerazione per definire tale percentuale è quella delle assunzioni programmate, categoria per categoria o area per area, nel triennio 2020-2022 nell'ambito del PTFP. Tale soluzione appare obbligata considerando il carattere eccezionale e derogatorio della norma in esame rispetto alla procedura ordinaria prevista dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001."
- "La lettera della norma stabilisce che il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria; pertanto, la percentuale non può che riguardare il numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria e non, invece, il numero complessivo di posti previsti dal piano del fabbisogno triennale indipendentemente dalla categoria o area per cui il concorso è bandito.";

CONSIDERATO CHE,

- a seguito della cessazione dal servizio per varie cause (pensionamento, mobilità, ecc.) di molti dipendenti (n. 81 negli ultimi cinque anni), sono venuti a mancare diversi profili professionali (funzionari tecnici, funzionari e istruttori contabili, agenti di polizia provinciale, agenti RR.NN., ecc.) che hanno determinato una grave carenza di figure indispensabili in settori strategici dell'Ente (es. Viabilità, Programmazione, Servizi Finanziari) tanto che:

- con nota prot. 25325 del 02/10/2020 del dirigente del Settore 1;

- con nota prot. 25726 del 07/10/2020 del dirigente del Settore 6;

- con nota prot. 26170 del 12/10/2020 del dirigente del Settore 3;

- con nota prot. 2759 del 01/02/2021 del dirigente del Settore 4;

- con nota prot. 8576 del 31/03/2021 del dirigente del Settore 5;

i dirigenti dei Settori, nell'evidenziare il reale fabbisogno professionale, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, hanno rappresentato l'urgenza che, nella elaborazione del P.T.F.P., si pianifichi il reclutamento delle risorse umane in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, tenendo conto delle necessità attuali e dell'immediato futuro (attesi i pensionamenti previsti nei prossimi anni), con particolare attenzione per le figure mancanti soprattutto di categoria C e D;

- nelle more dell'emanazione del DM previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 (già emanato per i Comuni) di fissazione del valore soglia per le assunzioni;

VISTI

- la nota prot. n. 8673 del 31/03/2021 con la quale il settore Finanze e Contabilità in riscontro alla richiesta prot. n. 4668 del 19/02/2021 del settore 1 Risorse Umane, attesta che:

1) negli anni 2011, 2012 e 2013 la spesa del personale è stata rispettivamente di euro 18.919.867,71, 17.934.246,07 e 16.728.290,48 con un valore medio di euro **17.860.801,42 (tetto di spesa teorica della dotazione organica)**;

2) la spesa teorica aggiornata della vigente dotazione organica, approvata con Delibera Commissariale n. 90/2019, è pari ad euro 15.161.527,17, al netto del salario accessorio e comprensiva di oneri a carico Ente ed Irap, e di euro **19.065.677,16** comprensivo del salario accessorio, oneri riflessi ed Irap compresi) **importo che supera di euro 1.204.875,74 il tetto di spesa teorica della dotazione organica**;

3) la spesa teorica dell'ipotesi di nuova dotazione organica, che prevede la riduzione di n. 33 unità, è pari a euro 14.094.915,35, al netto del salario accessorio e comprensiva di oneri a carico Ente ed Irap, e di euro **17.818.054,87** (comprensivo del salario accessorio, oneri riflessi ed Irap compresi) con la riduzione di euro **42.746,55 (Allegato A alla nota)** rispetto a euro **17.860.801,42 (tetto di spesa teorica della dotazione organica)**;

4) la spesa del personale sostenuta nell'anno 2020 è uguale a euro **12.914.268,86**;

5) l'importo della spesa complessiva di personale 2019, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, supera il 20% delle entrate correnti (anni 2017, 2018 e 2019) relative ai titoli I, II e III attestandosi al **30,95%**;

6) nell'anno 2020 sono cessati dal servizio 22 dipendenti con una riduzione di spesa di euro 702.548,68, come da mail/pec odierna, e non 718.909,53;

7) nell'anno 2021 è prevista la cessazione dal servizio di n. 17 dipendenti con una riduzione di spesa di euro 548.436,19;

8) nell'anno 2022 è prevista la cessazione dal servizio di n. 9 dipendenti con una riduzione di spesa di euro 263.942,80;

9) nell'anno 2023 è prevista la cessazione dal servizio di n. 8 dipendenti con una riduzione di spesa di euro 250.078,89;

10) **la dotazione finanziaria utilizzabile ai fini del P.T.F.P. 2021/2023 (Allegato B alla nota)** non può superare la somma complessiva di euro 378.731,92 (pari al 25% della somma della riduzione di spesa degli anni 2020, 2021 e 2022) distinta in:

€ 175.637,17 per l'anno 2021;

€ 137.109,05 per l'anno 2022;

€ 65.985,70 per l'anno 2023;

11) la dotazione organica di cui al punto 9) "**garantisce il rispetto degli equilibri pluriennali come da schemi di bilancio in corso di formazione per il 2021/2023.**";

- il verbale del 14/04/2021 del Comitato di Coordinamento dei Dirigenti, alla presenza del Commissario Straordinario, con cui si è proposto di rideterminare la nuova dotazione organica, come dettagliatamente specificata nell'Allegato A, e di procedere, con orizzonte triennale, alla copertura dei posti vacanti come da Allegato B;

- le superiori Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno del personale adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica non prevedono che la dotazione organica sia costituita dalla somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione, per cui l'Ente può continuare ad avere posti vacanti nella dotazione organica stessa purchè venga rispettato il tetto della spesa del personale mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013 che, come detto, costituisce il tetto di spesa teorica della dotazione organica, cioè il costo che si determinerebbe ove tutti i posti nella stessa previsti fossero coperti;

TENUTO CONTO CHE

- l'Ente intende rideterminare la dotazione organica, già approvata con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n. 90 del 20/11/2019, tenendo conto dell'art. 18 bis (*Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione*) del CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali (sentenza della Corte Costituzionale n. 112/2020) e della riduzione di posti per una spesa non inferiore ad € **1.204.875,74**, al fine di ricondurre la spesa teorica del personale all'interno del tetto di cui all'art. 1, comma 557 *quarter*, della L.296/2006 (spesa mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013);
- l'Ente ha dato un indirizzo politico-amministrativo con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n. 112 del 22/12/2020 avente ad oggetto "Stabilizzazione dei soggetti utilizzati in attività socialmente utili presso le Riserve Naturali gestite dal L.C.C. di Ragusa inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della L.R. 5/2014.";
- l'Ente ha rispettato nell'anno 2020 il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e ha previsto di rispettarlo per il 2021 e per gli anni successivi;
- l'Ente ha adottato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 22 del 19/02/2021 la "*Ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenza Anno 2021. Esito negativo. Delibera immediatamente esecutiva.*" ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011, (legge di stabilità 2012);
- l'Ente ha adottato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n. 10 del 26/01/2021 il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 in tema di pari opportunità ai sensi dell' art. 48 c.1 D.lgs 198/2006;
- l'Ente nell'anno 2020 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.;
- l'Ente provvede annualmente all'adozione del piano dettagliato degli obiettivi di cui all' art. 108, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000 ed il piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, organicamente unificati nel PEG;
- l'Ente rispetta gli obblighi di gestione e certificazione telematica dei crediti attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (art. 9 del D.L. 185/2008);

RILEVATO CHE

- l'Ente intende autorizzare il dirigente competente ad avviare le procedure per la stabilizzazione dando mandato di predisporre avviso pubblico finalizzato alla formazione di apposito elenco del personale in possesso dei requisiti previsti dalla legge, subordinando comunque l'assunzione ed immissione in servizio all'approvazione del Bilancio di previsione 2021/2023;
- le superiori modalità di calcolo degli spazi assunzionali risultano prudenziali e consentono di tenere costantemente sotto controllo la spesa di personale anche in relazione con il bilancio dell'Ente, inteso nel suo complesso;

CONSIDERATO CHE l'Ente intende rideterminare la Dotazione Organica e il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023, come segue:

DOTAZIONE ORGANICA

Categoria	Dotazione vigente	Nuova Dotazione rideterminata	Riduzione posti
Dirigenti	7	7	I/
D3	31	24	-7
DI	94	93	-1
c	177	168	-9
B3	2	2	I/
BI	156	144	-12
A	32	30	-2
Contratto Giornalistico capo redattore	1	I/	-1
Contratto Giornalistico redattore	I	I/	-1
TOTALE	501	468	-33

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2021	1	CAT. BI Collaboratore amministrativo	In itinere procedura di assunzione a tempo indeterminato - 36 ore sett.li, ex L.68/99 disabile, attraverso richiesta numerica di avviamento al Centro per l'impiego di Ragusa già trasmessa;	euro 26.741,37
	11	CAT. BI: n. 6 - Collaboratore amministrativo n. 3 - Collaboratore tecnico n. 1 - Operaio specializzato n. 1 - Autista	STABILIZZAZIONE ASU, a tempo indeterminato 18 ore/sett.li	Euro 147.077,54

Totale 2021 euro 173.818,91

2022			riservata al personale di ruolo	
	1	CAT. C: istruttore contabile	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.	Euro 30.070,39
	1	CAT. DI giornalista - Spec. Comunicazione art. 18bis CCNL 21.5.2018	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.	Euro 32.721,70
	1	CAT. DI Funz. Tecn. Ingegnere Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo indeterminato 36 ore/sett.li	Euro 32.721,70
	1	CAT. DI Funz. Tecn. Ingegnere Laurea Mag./Spec.	Concorso, a tempo Indeterminato 36 ore/sett.li. RISERVATO ex D. Lgs. 66/2010 (militari)	Euro 32.721,70
	1	CAT. DI Funz. Tecn. Ingegnere Laurea Triennale	A tempo indeterminato, 36 ore/sett., procedura selettiva per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo	Euro 2.651,31

Totale 2022 euro 133.777,20

2023	1	CAT. D1: Funz. Tecn. – Laurea Magistrale/Specialistica	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.	Euro 32.721,70
	1	CAT. D1: Funz. Cont. – Laurea Magistrale/Specialistica	Concorso, a tempo indeterminato, 36 ore/sett.	Euro 32.721,70

Totale 2022 euro 65.443,40

VISTI i pareri di regolarità procedimentale, tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del T.U. 18/08/2000 n. 267, dal responsabile del procedimento e dal Dirigente del settore finanziario;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

VISTO lo Statuto del Libero Consorzio Comunale di Ragusa;

VISTO il Regolamento di Contabilità;

VISTO l'Articolo 42 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., in ordine alle competenze del Consiglio Provinciale,

Il Collegio dei Revisori dei Conti,

Tenuto conto di quanto sopra considerato, visto ed esaminato,

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE alla proposta di delibera Commissariale, con i poteri del Consiglio avente ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023. Delibera Immediatamente Esecutiva." e

RACCOMANDA

di avviare l'iter assunzionale soltanto dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 e a condizione che la dotazione finanziaria utilizzabile ai fini del P.T.F.P. 2021/2023 non superi la somma complessiva di euro 378.731,92.

Del che si è redatto il presente verbale che, chiuso alle ore 13:20 previa lettura e approvazione, è sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

(OCCHIPINTI dott. Francesco – Presidente)

(BATTICANI dott. Alfredo – Componente)

(GRILLO dott.ssa Maria – Componente)