



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
già Provincia Regionale di Ragusa

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa

(art. 51, co. 1, L.R. 4.8.2015 n. 15, come novellato da art. 1, co. 1 lett. B) L.R. 18.12.2021 n. 31)

P. 201 n. 10742

24 MAG. 2023

DETERMINAZIONE REGISTRO GENERALE N. 1416/2023

DETERMINAZIONE STAFF DI PRESIDENZA N. 73/2023

OGGETTO: Programmazione strategica del fabbisogno di personale 2023-2025. ATTO DI INDIRIZZO. AGGIORNAMENTO.

IL DIRIGENTE

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

PROPOSTA DI DETERMINAZIONE

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, 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 citato D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 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 07.04.2014, 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 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"*;

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"*;

Preso atto di quanto stabilito all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 e che in data 30 giugno 2022, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 il quale all'art. 1, comma 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, prevede la soppressione di alcuni adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) tra questi il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il quale risulta assorbito nella **Sezione 3 (Organizzazione e capitale umano), Sottosezione di programmazione 3.3** ;

Richiamate integralmente:

- la determinazione n. 2032 R.G. del 10 agosto 2022 con la quale il Commissario Straordinario, nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - P.I.A.O. – 2022-2024 che, ai sensi di legge, ha assorbito, alla Sez. 3 (Organizzazione e capitale umano), Sottosezione di programmazione "Piano Triennale dei fabbisogni del personale", il "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024" già approvato dallo stesso Commissario Straordinario con la Determinazione n. 1518 R.G. del 28.06.2022 e successivamente integrato con la Determinazione n. 1719 RG del 15.07.2022 ;
- la Determinazione Commissariale n. 3377/2022 R.G. del 16/12/2022 con la quale il Commissario Straordinario ha espresso l'indirizzo politico-amministrativo che il Piano

Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) relativo al triennio 2023-2025 rappresenti l'aggiornamento del PTFP 2022-2024 e confermi sostanzialmente le professionalità individuate nell'aggiornamento al precedente piano triennale giusta determinazione n. 2240 R.G. del 9 settembre 2022 del Commissario Straordinario nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa di approvazione "Modifiche e integrazioni alla Sezione 3 (Organizzazione e capitale umano), Sottosezione di programmazione 3.3 (Piano Triennale del Fabbisogno di Personale) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) – 2022 - 2024 approvato con Determinazione Commissario Straordinario n. 2032 R.G. del 10 agosto 2022;

- la deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci con le funzioni del Consiglio del L.C.C. di Ragusa n. 35 del 29-12-2022 di approvazione del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, nel quale la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui al citato articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
- la Determinazione Commissariale n. 70/2023 R.G. dell'11.1.2023 con la quale il Commissario Straordinario ha rettificato l'anzì citata Determinazione Commissariale n. 3377/2022 R.G. del 16/12/2022 nella parte concernente le modalità di assunzioni per la copertura di n 10 posti di varie categorie (aree) e profili, con costi interamente a carico dei progetti del **PNRR A TEMPO DETERMINATO** per mesi trentasei, stabilendo che le predette assunzioni avvengano prioritariamente attraverso l'utilizzazione delle graduatorie in corso di validità di pubblici concorsi approvate da altri Enti Locali territoriali ha espresso l'indirizzo politico-amministrativo che il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) relativo al triennio 2023-2025;
- la Determinazione Commissariale n. 918/2023 R.G. del 31.3.2023 con la quale il Commissario Straordinario, preso atto dell'esito negativo delle procedure avviate per la copertura di n 10 posti di varie categorie (aree) e profili, con costi interamente a carico dei progetti del **PNRR A TEMPO DETERMINATO** per mesi trentasei mediante utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi di altri enti locali territoriali, ha ritenuto di modificare l'atto di indirizzo politico-amministrativo già espresso con le Determinazioni Commissariali nn. 3377/2022 e 70/2023 R.G., espungendo totalmente la parte concernente le assunzioni per la copertura dei citati n 10 posti di varie categorie (aree) e profili;
- la Determinazione del Commissario Straordinario nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa n. 566 reg. gen. del 24-2-2023 di ricognizione negativa, per l'anno 2023, 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;

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:

“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, è stata estesa alle Province e Città Metropolitane giusta Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica dell' 11 gennaio 2022 *“Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane”* , pubblicato il 28-2-2022 nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana Serie generale - n. 49;

Considerato che dalla predetta disposizione si evince che *“la Regione Siciliana con la legge regionale 4 agosto 2015, n. 15, recante «Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e Città metropolitane» ha attuato il processo di riordino istituzionale degli enti di area vasta, previsto a livello nazionale con la legge 7 aprile 2014, n. 56, e che la Regione Siciliana con successiva legge*

regionale 12 dicembre 2016, n. 27, ha definito i limiti della spesa di personale dei predetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui all'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e, pertanto, le disposizioni di cui al presente decreto non trovano diretta applicazione nei confronti di tali enti”;

Rilevato, quindi, che il citato DPCM non trova diretta applicazione nei liberi consorzi comunali della Regione Siciliana;

Considerato che, anche per l’anno in corso, la logica di redazione del piano di fabbisogno, dovrà seguire quella innovativa, già tracciata con le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche: 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 di questo Ente si dovrebbero applicare le regole “previgenti” sulle capacità assunzionali, non essendo applicabile l’anzicitato DPCM nei confronti dei liberi consorzi comunali e città metropolitane della Regione Siciliana;

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;

Richiamato il novellato articolo 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (come sostituito dall’articolo 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021 n. 113), il quale, in merito alle progressioni verticali, prevede una procedura comparativa al posto della riserva di concorso e precisamente:

*“ 1-bis..... Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le **progressioni fra le aree e**, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.....”*

Visto il parere 66005 del 6 ottobre 2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicato sul proprio sito istituzionale il 25 ottobre 2021, il quale ha fornito chiarimenti sulla corretta applicazione della **disciplina delle progressioni verticali** di cui al sopra citato articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 165/2001, come di recente novellato dal decreto-legge 80/2021, convertito con legge 113/2021, nel quale il Dipartimento ha preliminarmente evidenziato che il legislatore con tale nuova modifica ha inteso “*valorizzare le professionalità interne alla p.a., senza rinunciare al rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera*”. La ratio delle nuove disposizioni è “*quella di ancorare il percorso di crescita per gli interni all’amministrazione*

ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale la cui adeguatezza, in assenza del meccanismo concorsuale, viene assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti, anche superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale delineato dalla norma". La Funzione Pubblica ha inoltre ricordato che nella previgente disciplina delle progressioni verticali, il passaggio poteva avvenire solo mediante concorso pubblico usufruendo di un'apposita riserva di posti per il personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Alla luce del quadro delineato, appare chiaro l'intento del legislatore di valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'**excursus professionale, formativo e comportamentale del dipendente**, al fine di rendere esplicito che il ricorso alla procedura comparativa in luogo di quella concorsuale è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area e/o categoria o qualifica avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli;

Considerato, quindi, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché dell'art. 15 CCNL 16.11.2022, l'istituto delle **progressioni verticali o tra aree** negli Enti locali abbia raggiunto un **assetto definitivo (cd. procedure "ordinarie" – ARAN CFL 209)**;

Considerato, inoltre, che l'art. 13 co. 6 CCNL 16.11.2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, ha stabilito che, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, **entro il termine del 31 dicembre 2025**, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative transitorie. (**cd. procedure "speciali" – ARAN CFL 209**);

Specificato che le due citate procedure, oltre che per i requisiti, i criteri selettivi e le relazioni sindacali, differiscono tra loro per quanto riguarda il **finanziamento**: le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. All'uopo l'ARAN (CFL 208) ricorda che *"l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree."*

Richiamato il parere dell'ARAN (CFL 209) secondo cui:

- *" se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;*
- *se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)."*

Dato atto che le risorse di cui all'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura dello **0,55%** del monte salari dell'anno 2018 ammontano ad € **50.763,63**;

Dato atto che questa Amministrazione è beneficiaria ed assegnataria di n. 1 funzionario esperto

tecnico cat. D (Codice FT/COE, assunto a tempo determinato per anni 3 a far data dall'1.1.2022) giusta det. Dir. 2676 del 16/11/2021), reclutato a seguito di concorso pubblico quale personale non dirigenziale in possesso delle professionalità correlate agli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, così come previsto dal comma 179 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

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

Dato atto, altresì, che questo Ente, per l'anno 2023, ai fini dell'adempimento dell'obbligo assuntivo non è tenuto ad assumere disabili (**L.68/99**) come si evince dal prospetto informativo on-line inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 19-1-2023 il quale non evidenzia alcuna scoperta;

Considerato che, ai sensi dell'art. 1014 del D. Lgs. 66/2010 e ss.mm.ii., *“a favore dei volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze armate congedati senza demerito ovvero durante il periodo di rafferma nonché dei volontari in servizio permanente, fermi restando i diritti dei soggetti aventi titolo all'assunzione ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, e tenuto conto dei limiti previsti dall'articolo 5, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni, e dall'articolo 52, commi 1-bis e 1-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è riservato:*

a) il 30 per cento dei posti nei concorsi per l'assunzione di personale non dirigente nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni nonché nelle aziende speciali e nelle istituzioni di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

b) il 20 per cento dei posti nei concorsi per l'accesso alle carriere iniziali dei corpi di polizia municipale e provinciale; ...

...se le riserve di cui al comma 1 non possono operare integralmente o parzialmente, perchè danno luogo a frazioni di posto, tali frazioni si cumulano con le riserve relative ai successivi concorsi per l'assunzione di personale non dirigente banditi dalla medesima amministrazione, azienda o istituzione ovvero sono utilizzate nei casi in cui si procede a ulteriori assunzioni attingendo alla graduatoria degli idonei.”

Specificato che, ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 2, del D.P.R. 487/1994, la **riserva di posti** non può complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso e, pertanto, se in relazione a tale limite, si imponga una riduzione dei posti da riservare, si osserverà il seguente ordine di precedenza: a) in primo luogo opera la riserva dei posti di cui all'art.7, comma 2, legge 68/99 a favore dei lavoratori disabili nei limiti della relativa quota d'obbligo; b) in secondo luogo opera la riserva di posti a favore dei militari delle Forze Armate di cui agli artt. 678, comma 9, e 1014 del D. Lgs. 66/2010. I posti eventualmente non utilizzati dai riservatari devono intendersi pubblici e saranno ricoperti mediante scorrimento della graduatoria generale di merito;

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

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

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

Dato atto che presso questo Ente non vi sono vincitori di concorsi pubblici collocati in graduatorie in corso di validità.

Visto l'art. 3, co. 61, della L. 24.12.2003 n. 350, che testualmente recita: *“in attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate.”*

Considerato, quindi, che, ai fini dell'assunzione di idonei, le suddette amministrazioni possono, nei limiti della propria dotazione organica e nel rispetto della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, utilizzare le graduatorie concorsuali ancora valide approvate da altre amministrazioni mediante appositi accordi stipulati in applicazione della normativa vigente in materia di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 97 della Costituzione ed all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Considerato che l'utilizzazione di graduatorie di altri enti risponde anche alla esigenza di semplificare l'assunzione di dipendenti, rendendo più spedita, efficace ed economica l'azione amministrativa, tenuto conto della riduzione dei costi gravanti sull'Amministrazione per la gestione delle procedure selettive;

Preso atto che, dall'1 maggio 2022, è in vigore il **D.L. 30 aprile 2022, n. 36** (in G.U.R.I. n. 100 del 30.4.2022) recante *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*, che ha anche inciso sul pubblico impiego, modificando in modo significativo le **modalità di reclutamento** del personale e temi a esse correlate, come ad esempio il codice etico

dei dipendenti pubblici, il raggiungimento dell'equilibrio di genere, la mobilità orizzontale e il conferimento di incarichi per il PNRR;

Dato atto che sono in itinere le seguenti procedure concorsuali per la copertura dei posti previsti nel PTFP 2022-24 (poi confluito nel PIAO 2022-2024), annualità 2022:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

2022					
ACCESSO DALL'ESTERNO					
CAT.	numero	profilo	part time %	MODALITA' DI ASSUNZIONE	nota
C	2	istr.tecnico (geometra)	100,00	UTILIZZO GRADUATORIE DI ALTRI ENTI e, in caso di esito negativo della procedura, CONCORSO PUBBLICO	1
D	1	ingegnere civ.	100,00	UTILIZZO GRADUATORIE DI ALTRI ENTI e, in caso di esito negativo della procedura, CONCORSO PUBBLICO	1
D	1	funzionario contabile	100,00	UTILIZZO GRADUATORIE DI ALTRI ENTI e, in caso di esito negativo della procedura, CONCORSO PUBBLICO	

NOTA 1: di cui n. 1 posto riservato prioritariamente a militari ex D. Lgs. 66/2010

PROGRESSIONI TRA AREE (PERSONALE INTERNO)

2022

CATEGORIA DI DESTINAZIONE	numero	profilo (competenze)	
B	2	n. 1 operaio capo squadra (operaio stradale) n. 1 operaio specializzato (elettricista)	PROCEDURA COMPARATIVA
C	7	n. 1 istr.tecnico (geometra) n. 1 istr. cont. (informatica) n. 3 istr. amm.vo n. 1 istr. amm.vo (polit. comunitarie) n. 1 istr. amm.vo (contratti pubblici)	PROCEDURA COMPARATIVA
D	1	funzionario tecnico	PROCEDURA COMPARATIVA

Dato atto, altresì, che la procedura per la copertura del posto a tempo indeterminato e parziale (50%) di specialista della comunicazione – informazione (giornalista), prevista nel citato PTFP 2022-24 annualità 2022 mediante utilizzo di graduatorie di altri enti non è andata a buon fine;

Vista la nota prot. n. 10624 del 23-05-2023 **ALLEGATO 1** (che rettifica la precedente n. 6980 del 30-03-2023) con la quale il settore Finanze e Contabilità in riscontro alla richiesta prot. n. 3730 del 20-2-2023 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 complessiva della vigente dotazione organica (salario accessorio, oneri riflessi ed IRAP compresi) ammonta ad euro **17.781.944,38** ;
- come previsto dal novellato art. 6 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165, la spesa del personale (al netto dell'IRAP) sostenuta nell'anno 2022, è stata pari a euro **11.569.083,79** (**ALLEGATO 1**) al lordo delle somme impegnate quali incentivi per funzioni tecniche (€ 186.206,41) compensi professionali agli avvocati (euro 149.532,65) e straordinario etero finanziato (euro 14.479,18);
- Nell'anno 2020 e 2021 sono cessati dal servizio 44 dipendenti (di cui n. 1 al 50%) con un risparmio di spesa di € 1.339.178,12;
- Nell'anno 2022 sono cessati dal servizio n.12 dipendenti con un risparmio di spesa di € 389.734,38;
- Nell'anno 2023 sono cessati e/o cesseranno dal servizio n. 13 dipendenti con un risparmio di spesa di € 388.449,11;
- Nell'anno 2024 si prevede che cesseranno dal servizio n. 11 dipendenti con una spesa di € 325.113,64;
- Nell'anno 2025 si prevede che cesseranno dal servizio n. 10 dipendenti con un risparmio di spesa di € 300.182,08;
- *“il L.C.C. di Ragusa registra una elevata incidenza della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pari circa al 27% sulla base delle disposizioni del D.M. 11/1/2022”.*

conclude affermando che **la dotazione finanziaria utilizzabile ai fini del P.T.F.P. 2023/2025 non può superare la somma complessiva di € 452.028,56** distinta in:

- € 273.637,87 per l'anno 2023 di cui € 150.423,16 necessari per le procedure assuntive in itinere dell'annualità 2022
- € 97.112,28 per l'anno 2024
- € 81.278,41 per l'anno 2025

e che detta spesa *“garantisce il rispetto degli equilibri pluriennali come da schemi di bilancio in corso di formazione per il 2023/2025.”*

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

Considerato che:

- l'art. 110 co. 1 D. L.vo 267/2000 ss.mm.ii. dispone che: *“Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato,*

comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.“

- l'art. 46 co. 4 dello Statuto del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, approvato con Deliberazione del Comm. Straord. con i poteri del Consiglio n. 29 dell'8.10.2020 prevede che *“in conformità alla programmazione del fabbisogno di personale, per l'attribuzione degli incarichi di direzione delle articolazioni di massima dimensione nella struttura organizzativa dell'Ente, il Libero Consorzio Comunale può ricorrere ad assunzioni di personale di qualifica dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000.”*

Dato atto che

- Il 2 agosto 2023 scadrà l'incarico dirigenziale di Dirigente Capo Settore Contabile conferito ex art. 110 co. 1 TUEL;

Ritenuto necessario prevedere la copertura del posto dirigenziale anzidetto per il Settore 3° - Finanze e Contabilità, attraverso l'assunzione di personale di qualifica dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che nell'anno 2022 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 2022 e per gli anni successivi;

Vista la nota prot. n. 9105 del 03-05-2023 (**ALLEGATO 2**) con la quale il settore Finanze e Contabilità ha trasmesso il prospetto relativo al Calcolo delle capacità assunzionali 2023-2025 con specifica rappresentazione delle somme inerenti assunzioni a tempo indeterminato per l'accesso dall'esterno e progressioni tra le aree, avviate nell'anno 2022;

Preso atto che il Comitato di Coordinamento dei Dirigenti, giusta verbale n. 4 del 18.5.2023:

- evidenziato il reale fabbisogno professionale, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo
- rilevata l'assoluta urgenza che, nella elaborazione della programmazione del fabbisogno del personale, 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, nonché di dirigenti contabili e tecnici;
- tenuto conto:
 - del quadro normativo illustrato dal dirigente al personale,
 - dei cogenti limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente,
 - dell'analisi delle cessazioni di personale, intervenute e predittive,

pur confermando le esigenze assuntive rappresentate nelle sopracitate note dirigenziali, ha convenuto sulla necessità di dare priorità, in questa fase, alla definizione delle procedure assuntive avviate nel 2022, all'assunzione di figure professionali del ramo tecnico (ingegneri, geometri, ecc.) e del ramo finanziario (istruttori contabili), nonché all'aumento di n. 6 ore in favore del personale ex ASU stabilizzato nel 2022 a 18 ore, secondo la proposta meglio dettagliata nell'allegato 1 al predetto verbale, approvata all'unanimità

Verificato che questo Ente:

- ha adottato con determinazione del Commissario Straordinario nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa n. 566/31 prot. n. 4223 del 24-2-2023 la “*Ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenza. Anno 2023. ESITO NEGATIVO*” da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell’ente, ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, modificato dall’art. 16 della legge n. 183/2011, cd. legge di stabilità 2012;
- ha adottato l’aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive, per il triennio 2023-2025, con determinazione del Commissario Straordinario nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa n. 195 Reg. Gen. prot. n. 1431 del 23-1-2023 in tema di pari opportunità ai sensi dell’art. 48 c.1 D. lgs 198/2006;
- nell’anno 2022 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);

Considerato, quindi, necessario come sopra già detto, confermare la rideterminazione della dotazione organica del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, così come specificata nell’**ALLEGATO 3**, come segue:

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

Dato atto che la consistenza del personale in servizio al 31.12.2022 è quella risultante dal prospetto **ALLEGATO 4**;

Precisato che la spesa individuale annua, distinta per categoria, come determinata dal settore 3 (**ALLEGATO 5**) è la seguente:

accesso dall’esterno:

Aree	netto Irap
Area FUNZIONARI ed E.Q.	32.139,15

Area ISTRUTTORI	29.616,67
Area OPERATORI ESPERTI	26.431,71
Area OPERATORI	25.384,54
DIRIGENTE (al netto della retribuzione di posizione e di risultato)	58.116,04

Progressione tra aree (differenza retributiva annua):

Aree di provenienza	Aree di destinazione	Spesa annua
Area ISTRUTTORI	Area FUNZIONARI ed E.Q.	2.522,48
Area OPERATORI ESPERTI	Area ISTRUTTORI	3.184,96
Area OPERATORI	Area OPERATORI ESPERTI	1.047,17

Ritenuto che, sulla scorta di quanto fin qui specificato e per le motivazioni di cui sopra, il piano delle assunzioni di personale per il triennio 2023-2025 potrebbe formularsi come da prospetto di cui all'**ALLEGATO 5**,

Dato atto che la spesa nel triennio 2023/2025 per tutte le superiori assunzioni, raffrontata con gli spazi occupazionali disponibili, è la seguente:

	2023	2024	2025	TOTALI
ACCESSO DALL'ESTERNO	215.773,22	91.372,49	116.232,08	423.377,79
PROGRESSIONI TRA AREE con procedura comparativa	26.911,54	-----	-----	26.911,54
TOTALE ANNUO	242.684,76	91.372,49	116.232,08	450.289,33
SPAZIO ASSUNZIONALE DISPONIBILE	273.637,87	97.112,28	81.278,41	452.028,56

Ritenuto, infine, assumendo quale limite di spesa pari al 30% della dotazione organica dirigenziale a tempo indeterminato con arrotondamento per difetto (n. 7 posizioni dirigenziali dotazionali x $30/100 = 2$ unità), di prevedere la seguente ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO (3 ANNI) PER LA COPERTURA DEL POSTO DIRIGENZIALE EX ART. 110 CO. 1 TUEL come di seguito specificato :

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2023 (decorrenza 1 ago. 2023)	1	Dirigente Capo Settore Contabile	a tempo determinato 3 anni ex art.110 c. 1 del TUEL	euro 58.116,04 (al netto della retribuzione di posizione e di risultato)

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

Dato atto che del presente atto di indirizzo sarà data informazione ai Soggetti sindacali di cui all'art. 7 CCNL;

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 AL COMMISSARIO STRAORDINARIO

- di approvare tutte le superiori premesse** che sebbene non materialmente trascritte in questo punto si intendono integralmente riportate anche ai fini della cd. motivazione *per relationem*;
- a modifica e sostituzione di tutti gli atti di indirizzo fino ad oggi formulati in materia di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, **di esprimere il seguente atto di indirizzo politico-amministrativo:**

A. **di confermare** la dotazione organica dell'ente, approvata con la deliberazione commissariale, n. 40 del 12-5-2021, che comporta un costo teorico di euro **17.816.088,36** nel pieno rispetto del tetto della spesa del personale mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013 (euro **17.860.801,42**), come da prospetto **ALLEGATO 3** che qui si sintetizza :

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

B. di formulare, per le motivazioni esposte in premessa, specifico atto di indirizzo politico amministrativo con riferimento alla programmazione strategica dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 come da ALLEGATO 5, di seguito così sintetizzato:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

2023						
ACCESSO DALL'ESTERNO						
EX CAT. AREE	numero	profilo	part time %	netto Irap	MODALITA' DI ASSUNZIONE	nota
C ISTR.	2	istr.tecnico (geometra)	100,00	59.233,34	annualità 2022 in itinere	
D FEQ	1	ingegnere civ.	100,00	32.139,15	annualità 2022 in itinere	
D FEQ	1	funzionario contabile specialista della comunicazione/informazione	100,00	32.139,15	annualità 2022 in itinere	
D FEQ	1		50,00	16.069,58	CONCORSO PUBBLICO	
D FEQ	1	ingegnere amb.	100,00	32.139,15	UTILIZZO GRADUATORIE DI ALTRI ENTI e, in caso di esito negativo della procedura, CONCORSO PUBBLICO	
B OPE	10	Dipendenti ex ASU	6 ore	44.052,85	aumento orario	
		TOTALE ANNO		215.773,22		

2024						
ACCESSO DALL'ESTERNO						
EX CAT. AREE	numero	profilo	part time %	netto Irap	MODALITA' DI ASSUNZIONE	nota
C ISTR.	2	istr. contabile	100,00	59.233,34	UTILIZZO GRADUATORIE DI ALTRI ENTI e, in caso di esito negativo della procedura, CONCORSO PUBBLICO	1
C ISTR.	1	istr.tecnico (geometra)	100,00	32.139,15	UTILIZZO GRADUATORIE DI ALTRI ENTI e, in caso di esito negativo della procedura, CONCORSO PUBBLICO	
		TOTALE ANNO		91.372,49		

NOTA 1: di cui n. 1 posto riservato prioritariamente a militari ex D. Lgs. 66/2010, essendosi determinato un cumulo di frazioni di riserva pari/superiori all'unità

2025						
ACCESSO DALL'ESTERNO						
EX CAT. AREE	numero	profilo	part time %	netto Irap	MODALITA' DI ASSUNZIONE	nota
D FEQ	1	funzionario ingegnere civ.	100,00	32.139,15	stabilizzazione ex art.50co.17-bis D.L.13/2023	
dirigente	1	dirigente contabile	100,00	58.116,04	CONCORSO PUBBLICO accesso da esterno	
dirigente	1	dirigente contabile	100,00	25.976,89	CONCORSO PUBBLICO riservato a interno	
TOTALE ANNO				116.232,08		

PROGRESSIONI TRA AREE (PERSONALE INTERNO)

con procedura comparativa

2023

AREA DI DESTINAZIONE:	numero	profilo (competenze)	part time %	netto Irap	MODALITA' DI ASSUNZIONE
B OPE	2	n. 1 operaio capo squadra (operaio stradale) n. 1 operaio specializzato (elettricista)	100,00	2.094,34	annualità 2022 in itinere
C ISTR.	7	n. 1 istr. tecnico (geometra) n. 1 istr. cont. (informatica) n. 3 istr. amm.vo n. 1 istr. amm.vo (polit. comunitarie) n. 1 istr. amm.vo (contratti pubblici)	100,00	22.294,72	annualità 2022 in itinere
D FEQ	1	funzionario tecnico	100,00	2.522,48	annualità 2022 in itinere
TOTALE ANNO				26.911,54	

PROGRESSIONI TRA AREE (PERSONALE INTERNO)**con procedura valutativa (art.13 co.6 CCNL)****2023**

AREA DI DESTINAZIONE:	numero	profilo (competenze)	netto Irap
B OPE	-	///////	
C ISTR.	-	///////	
D FEQ	-	///////	
		TOTALE ANNO	

2024

AREA DI DESTINAZIONE:	numero	profilo (competenze)	netto Irap
B OPE	2	<i>Da definire</i>	2.094,34
C ISTR.	8	<i>Da definire</i>	25.479,68
D FEQ	9	<i>Da definire</i>	22.702,32
		TOTALE ANNO	50.276,34

2025

AREA DI DESTINAZIONE:	numero	profilo (competenze)	netto Irap
B OPE	-	///////	
C ISTR.	-	///////	
D FEQ	-	///////	
		TOTALE ANNO	

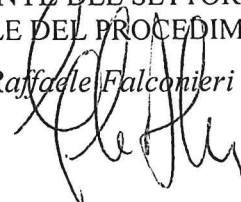
C. di prevedere la seguente ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO (3 ANNI) PER LA COPERTURA DEL POSTO DIRIGENZIALE EX ART. 110 CO. 1 TUEL :

annualità	numero	profilo/categoria	modalità di assunzione	spesa in ragione annua
2023 (decorrenza 1 ago. 2023)	1	Dirigente Capo Settore Contabile	a tempo determinato 3 anni ex art.110 c. 1 del TUEL	euro 58.116,04 (al netto della retribuzione di posizione e di risultato)

3. **di dare atto** che le assunzioni di cui al predetto piano avverranno nel rispetto dei vincoli di spesa dettati attualmente dal legislatore;
4. **di autorizzare** il dirigente competente ad avviare immediatamente tutte le procedure assuntive anzi previste, dando mandato di predisporre e svolgere gli atti e adempimenti necessari al fine di formare le relative graduatorie;
5. **di precisare e dare atto** che i posti eventualmente non utilizzati con le riserve verranno coperti con i concorrenti dichiarati idonei non riservatari;
6. **di dare atto** che la consistenza del personale in servizio al 31.12.2022 è quella risultante dal prospetto **ALLEGATO 4**;
7. **di dare atto** che, come previsto dal novellato art. 6 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165, la spesa del personale (al netto dell'IRAP) sostenuta nell'anno 2022, è stata pari a euro 11.569.083,79 (**ALLEGATO 1**) al lordo delle somme impegnate quali incentivi per funzioni tecniche (€ 186.206,41);
8. **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;
9. **di dare atto** che il presente provvedimento andrà ad aggiornare il D.U.P. 2023/2025, di cui costituirà parte integrante e sostanziale;
10. **di riservarsi** ogni provvedimento, ivi compresa la modificazione, integrazione e/o riapprovazione del presente atto di indirizzo nel caso di sopravvenute criticità finanziarie e/o, comunque, al verificarsi di mutazioni del quadro di riferimento;
11. **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;
12. **di dare atto** che la presente determinazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio on line dell'ente ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE 1
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Dott. Raffaele Falconieri



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 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 24/05/2023

IL DIRIGENTE DEL SETTORE 1

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 24/05/2023

IL DIRIGENTE DEL SETTORE 1

Dott. Raffaele Falconieri

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 24/05/2023

Il Dirigente del Settore 3

(Dott. Giuseppe di Giorgio)

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 531/GAB del 30/3/2023 assunti i poteri e le funzioni del Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa;

VISTA la suesposta proposta di determinazione;

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;

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

DETERMINA

di approvare la su estesa proposta di determinazione e di esprimere l'ATTO DI INDIRIZZO politico-amministrativo come in proposta che, sebbene non materialmente trascritto, in questo punto si intende integralmente riportato.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa

(Dr. Salvatore Piazza)



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
SETTORE III – FINANZE E CONTABILITÀ

Prot. n. 0010624

del 23 MAG. 2023

Al Dirigente del I Settore
Dott. Raffaele Falconieri
SEDE

Oggetto: P.T.F.P. 2023/2025. Attestazione. Rettifica alla nota prot. n. 0006980/2023.

In riferimento alla richiesta prot. n. 0003730 del 20 Febbraio 2023 ed a rettifica della precedente attestazione prot. n. 0006980 del 30/03/2023, 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 (comprensivo di Irap).
- 2) la spesa del personale (al netto dell'Irap) sostenuta nell'anno 2022 è uguale ad € 11.569.083,79 al lordo delle somme impegnate quali incentivi per funzioni tecniche (€ 186.206,41), compensi professionali agli avvocati (€ 149.532,65) e straordinario etero finanziato (€ 14.479,18).
- 3) la spesa teorica aggiornata della vigente dotazione organica, approvata con Determina Commissariale n. 1518 del 28 Giugno 2022, al netto delle quote per rinnovi contrattuali e del salario accessorio e comprensiva di oneri a carico Ente è pari ad € 13.131.137,19 (€ 14.012.258,57 al lordo di 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 E.Q. 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, alle somme etero finanziate ed alle quote una tantum di cui all' art. 79, comma 5 del Ccnl del 16/11/2022) € 2.088.295,30, **Fondo per la Retribuzione di Posizione e Risultato per la Dirigenza** € 513.237,07, **Risorse destinate alle E.Q.** € 174.012,87, **Fondo lavoro straordinario** € 173.469,48.

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 nell'attuale dotazione organica (468) 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 € 2.824.015,25 ed € 598.188,21.

Ne deriva che la spesa teorica complessiva della dotazione organica (salario accessorio, oneri riflessi ed Irap compresi) ammonta ad € 17.781.944,38, inferiore alla media della spesa sostenuta per il personale nel triennio 2011/13.

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 2022 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:

- Negli anni 2020 e 2021 sono cessati dal servizio 44 dipendenti (di cui 1 al 50%) con un risparmio di spesa di € 1.339.178,12
- Nell'anno 2022 sono cessati dal servizio 12 dipendenti con un risparmio di spesa di € 389.734,38
- Nell'anno 2023 sono cessati e/o cesseranno dal servizio 13 dipendenti con un risparmio di spesa di € 388.449,11
- Nell'anno 2024 si prevede che cesseranno dal servizio 11 dipendenti con un risparmio di spesa di € 325.113,64
- Nell'anno 2025 si prevede che cesseranno dal servizio 10 dipendenti con un risparmio di spesa di € 300.182,08

Si rappresenta, inoltre, che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 28/02/2022 il Decreto Ministeriale 11 gennaio 2022, concernente la determinazione della capacità assunzionali delle Province e delle Città metropolitane ed attuativo della previsione contenuta nell'art. 33, comma 1-bis, del D.L. n. 34/2019.

Il nuovo D.M. dispone il superamento della regola del turn-over (capacità assunzionale determinata esclusivamente sulla base delle risorse finanziarie che si liberano a causa delle cessazioni di personale) e l'introduzione della regola della sostenibilità finanziaria (capacità assunzionale determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti).

Il nuovo D.M. prevede che dal 2022 gli Enti di area vasta possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi, che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, non determini il superamento del valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dallo schema di decreto.

Si fa presente, però, che il nuovo decreto non si applicherà alle ex province siciliane, a causa della differente legislazione regionale sul ridimensionamento degli organici, che quindi continueranno ad applicare le regole del turn-over.

Va considerato, altresì, 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 assunzionale e che il L.C.C. di Ragusa registra una elevata incidenza della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pari circa al 27% sulla base delle disposizioni del D.M. 11/01/2022.

Determinazione valore soglia del rapporto
Spesa del personale/entrate correnti

(dati da preconsuntivo)

2020	40.558.256,81
2021	45.843.679,75
2022	44.479.389,78
TOTALE	130.881.326,34

Media entrate correnti 2020/22	43.627.108,78
FCDE Bilancio 2022 ultimo bilancio approvato 2022	1.014.375,18
Spesa personale 2022, somme impegnate al lordo degli incentivi per funzioni tecniche (€ 185.422,72)	11.569.083,79

Spesa personale 2022	11.383.661,07
Media al netto del FCDC	42.612.733,60
% spesa personale anno 2021	26,71%

Considerato, pertanto, stante la necessità improrogabile di dover procedere all'assunzione di alcune figure professionali, di dover fare riferimento all'art. 1, c. 845, legge 205/2017 in materia di capacità assunzionali. Normativa previgente per le Province delle Regioni a statuto ordinario, in base alla quale, 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 dell'entrata. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita è fissata al 25%.

Vista, inoltre, la nota esplicativa dell'Anci in riferimento alla determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Città Metropolitane (D.M. 11 Gennaio 2022 attuativo dell'art. 33, comma 1 bis del D.L. n. 34/2019, come convertito con L. n. 58/2019), con cui si fa presente che il nuovo decreto non si applica alle Città metropolitane di Palermo, Catania e Messina, a causa della differente legislazione regionale sul ridimensionamento degli organici, che quindi continueranno ad applicare la regola del turn-over.

Considerati i risparmi di spesa determinati a consuntivo dai cessati dell'anno 2022, gli spazi assunzionali non utilizzati nel 2022 (aggiornati al Ccnl del 16/11/2022), e i dati previsionali del 2023 e 2024. Dati assunti al 25% in analogia alla specifica e stringente normativa per gli Enti di area vasta delle Regioni a statuto ordinario a cui si è fatto precedentemente riferimento.

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. 2023/2025 non può superare la somma complessiva di € 452.028,56 distinta in € 273.637,87 per l'anno 2023 (cessati 2022 più resti assunzionali 2022), di cui € 150.423,16 necessari per le procedure assuntive in itinere dell'annualità 2022, € 97.112,28 per l'anno 2024 (cessati 2023) ed € 81.278,41 per l'anno 2025 (cessati 2024). L'attestazione del rispetto degli equilibri pluriennali sarà resa in concomitanza con l'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025.

Richiamato, infine, il comma 562, della Legge di bilancio 2022, il quale abroga la disposizione del comma 847 dell'art. 1 della Legge 205/2017 (Legge di bilancio per il 2018), in base alla quale le Province delle Regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nei limiti del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, nonché la disposizione del secondo periodo dell'art. 33, comma 1 ter del D.L. n.34/2019, secondo cui le Province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

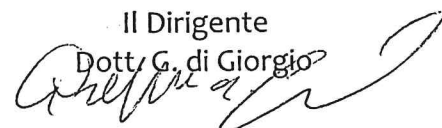
Secondo nota esplicativa dell'Upi il limite di che trattasi deve considerarsi il 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Si attesta che la spesa sostenuta nell'anno 2009 è pari ad € 870.323,23

In base all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 sono escluse dalle limitazioni le spese sostenute per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000 e non assorbono capacità assunzionali per assunzioni a tempo indeterminato.

Il Dirigente

Dott. G. di Giorgio



ALLEGATO 2



Libero Consorzio Comunale di Ragusa

- SETTORE 3° FINANZE E CONTABILITA' -

Prot. 0009105

Ragusa, 03 MAG 2023

Al Dirigente del I Settore
Dott. Raffaele Falconieri

SEDE

Oggetto: Calcolo della capacità assunzionale 2023-2025.

Facendo seguito alla relazione, prot. n. 6980 del 30/03/2023, si trasmette prospetto di cui all'oggetto, con specifica rappresentazione delle somme inerenti assunzioni a tempo indeterminato per l'accesso dall'esterno e progressioni tra le aree, avviate dall'Ente durante l'anno 2022 ma non completate al 31 dicembre dello stesso anno.

Si resta a disposizione per qualsiasi altro chiarimento in merito.

Cordialità.

L'Addetto al Servizio
Rag. Pietro Criscione

Il Dirigente
Dott. Giuseppe di Giorgio

LIBERO CONSORZIO COMUNALE di RAGUSA
Settore III - Finanza e contabilità

Dotazione finanziaria utilizzabile per assunzioni

2022				
cessati 2020 e 2021	spazio (25%)	spazio utilizzato	resto (a)	
1.339.178,12	334.794,53	158.590,26	176.204,27	
2023				
cessati 2022	spazio (25%)	spazio utilizzato	resto (b)	
389.734,38	97.433,60	-	97.433,60	
resto 2022 + spazio 2023 (al netto di Irapp)				
spazio (a) + (b)		spazio utilizzato	resto	
273.637,87		26.911,54	246.726,33	
2024				
cess.ni previste 2023	spazio (25%)	spazio utilizzato	resto	
388.449,11	97.112,28	-	97.112,28	
2025				
cess.ni previste 2024	spazio (25%)	spazio utilizzato	resto	
325.113,64	81.278,41	-	81.278,41	

273.637,87

capacità assunzionali 2023 comprensive del resto 2022

di cui occorrenti per procedure in itinere
progressioni verticali:
n.2 da Operatore ad Operatore Esperto
n.7 da Operatore Esperto ad Istruttore
n.1 da Istruttore a Funzionario
accesso dall'esterno:
n.2 Istruttori
n.2 Funzionari
n.1 Funzionario al 50%

residuo disponibile

107.145,13

totali

26.911,54

2.094,34
22.294,72
2.522,48

59.233,33
64.278,29
16.069,58

139.581,20

166.492,74



LE DINGENTE
(Dot. Giuseppe di Giorgio)



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA
già Provincia Regionale di Ragusa

ALLEGATO 3

DOTAZIONE ORGANICA

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

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

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA**Personale in servizio****al 31-12-2022**

ex CATEGORIE Aree	NUMERO POSTI COPERTI AL 31-12-2022
DIR	3 *
ex D3 ex D1 Area FUNZIONARI ed E.Q.	54 **
ex C Area ISTRUTTORI	80
ex B3 ex B1 Area OPERATORI ESPERTI	124
ex A Area OPERATORI	22
TOTALE	283 **

* da aggiungere n. 2 Dirigenti a tempo determinato.

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

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

