



Libero Consorzio Comunale di Ragusa

www.provincia.ragusa.it

SETTORE 3° - FINANZE E CONTABILITÀ IL DIRIGENTE

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria sulla verifica dei vincoli finanziari alla gestione del personale e degli adempimenti contabili connessi in relazione alla proposta di variazione al Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027.

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

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

Richiamate:

- la Determinazione della Commissaria Straordinaria nello svolgimento delle funzioni del Consiglio del L.C.C. di Ragusa n. 11 del 31/10/2024 avente ad oggetto: “*Documento unico di programmazione 2025/2027. Approvazione*”;
- la delibera adottata dall’Assemblea dei Sindaci nello svolgimento delle funzioni del Consiglio n. 17 del 28/11/2024 avente ad oggetto: “*Approvazione bilancio di previsione 2025/2027 e dei relativi allegati*”;
- la Determinazione della Commissaria Straordinaria nello svolgimento delle funzioni di Presidente del L.C.C. di Ragusa R.G. n. 836/2024 avente ad oggetto “*Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021*”.
- la Determinazione della Commissaria Straordinaria nello svolgimento delle funzioni di Presidente del L.C.C. di Ragusa R.G. n. 3480/2024 avente ad oggetto “*Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021*”.

Vista la nota del Segretario Generale, ns. prot. n. 24274 del 17/10/2024, avente a oggetto: “Rilievo in materia di progressioni verticali – Invito al riesame e all’adozione di misure correttive – Riscontro e precisazioni”.

Rilevato che, con riferimento all’oggetto e a quanto sopra richiamato, risulta necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali di questo Ente al fine di una corretta gestione della programmazione assunzionale e di effettuare le verifiche circa la congruità economico-finanziaria in relazione ai dati disponibili. Quindi si provvede all’esame:

- A) Delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- B) Della programmazione del Piano triennale del fabbisogno di personale:
 - B1) Assunzioni dall'esterno
 - B2) Progressioni verticali.
- C) Dotazione organica.

A) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

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

Allo stato attuale la normativa vigente in materia per gli anni 2025-2027 determina, dunque, le capacità assunzionali per le città metropolitane e i liberi consorzi comunali siciliani al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell’anno precedente e dell’anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzati.

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

In base alle regole vigenti per questo Ente si è provveduto a determinare le facoltà assunzionali tenendo presente che il computo del costo delle progressioni verticali è stato effettuato secondo le indicazioni interpretative del giudice contabile (cfr. *ex multis* Corte conti, sezione controllo Abruzzo n. 272/2022), tenuto conto che ogni progressione verticale implica contestualmente una nuova assunzione (novazione oggettiva) e una cessazione del pregresso rapporto di lavoro.

Si riportano tabelle inerenti le suddette facoltà assunzionali, dove si evidenziando le dotazioni finanziarie del quinquennio 2020-2024 e del triennio 2025 – 2026 – 2027 (dotazione iniziale, utilizzo e resti).

2020				
cessati 2019	spazi ass.li 100%	utilizzati		resti
367.553,94	367.553,94	59.312,59		308.241,35

2021				
cessati 2020	spazi ass.li 100%	utilizzati		resti
693.669,92	693.669,92	25.862,98		667.806,94

2022				
cessati 2021	spazi ass.li 100%	utilizzati		resti
670.739,00	670.739,00	202.800,12		467.938,88

2023				
cessati 2022	spazi ass.li 100%	utilizzati		resti
441.448,24	441.448,24	459.160,34	-	17.712,10

2024				
cessati 2023	spazi ass.li 100%	utilizzati		resti
781.016,59	781.016,59	157.194,84		623.821,75
Totale resti quinquennio 2020/2024				2.050.096,82

2025					
cessati 2024	spazi ass.li 100%	resti 2020/2024		utilizzi effettuati/programmati	resti
633.427,24	633.427,24	2.050.096,82		1.780.093,29	903.430,77
2026					
cessazioni 2025	spazi ass.li 100%	resti 2025	resti 2020 (da detrarre)	utilizzi programmati	resti
1.566.866,30	1.566.866,30	903.430,77	308.241,35	661.589,77	1.500.465,95
2027					
cessazioni 2026	spazi ass.li 100%	resti 2026	resti 2021 (da detrarre)	utilizzi programmati	resti
212.361,39	212.361,39	1.500.465,95	667.806,94	254.656,66	790.363,74

B) Programmazione piano triennale del fabbisogno di personale

Premesso quanto sopra esposto in termini di capacità assunzionali si attesta che la proposta di modifica della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 è compatibile con le disponibilità finanziarie dell'Ente e che trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025/2027 e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti. Di seguito si evidenzia separatamente l'utilizzo degli spazi occupazionali in relazione al programma delle assunzioni dall'esterno e delle progressioni verticali per ciascun anno 2025-2026-2027.

B1) Assunzioni dall'esterno

2025					
Risorse cessazioni 2024	spazi ass.li 100%	resti 2020/2024		utilizzi effettuati/programmati	resti
633.427,24	633.427,24	2.050.096,82		615.953,53	2.067.570,53
2026					
Risorse cessazioni 2025	spazi ass.li 100%	resti 2025	resti 2020 (da detrarre)	utilizzi programmati	resti
1.566.866,30	1.566.866,30	2.067.570,53	308.241,35	661.589,77	2.664.605,71
2027					
Risorse cessazioni programmate 2026	spazi ass.li 100%	resti 2026	resti 2021 (da detrarre)	utilizzi programmati	resti
212.361,39	212.361,39	2.664.605,71	667.806,94	223.809,78	1.985.350,38

Si rappresenta che la previsione dell'assunzione dall'esterno di n. 8 unità a tempo indeterminato PN CAP COE relative al bando di concorso RIPAM gestito dal Dipartimento Funzione Pubblica e dal Dipartimento per la Coesione e il Sud non comporta alcun onere aggiuntivo per l'Ente atteso che il costo è sostenuto da Risorse del Piano Nazionale per la durata del Programma, fino alla fine del 2029. Al termine di questo periodo la copertura finanziaria viene assicurata dal Bilancio dello Stato. (Decreto 254/2025 del Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud – D.L. 124/2023 art. 19).

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato l'art. 9 comma 28 DL 78/2010 convertito in Legge 122/2010 dispone che gli enti locali possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ovvero al 100 per cento in caso di rispetto del limite di spesa art. 1 commi 557-562 legge 296/2006. Sono in ogni caso escluse da tali limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Tuel. Si attesta la congruità della spesa per rapporti di lavoro a tempo determinato atteso che la spesa sostenuta nell'anno 2009 dall'Ente per tale fattispecie è pari a €. 870.323,23, mentre l'importo previsto per l'assunzione di un dirigente informatico in base all'art. 110 c. 2 del Dlgs 267/2000 per l'anno 2025, ammonta a €. 62.363,03 oltre IRAP e per l'assunzione di 6 istruttori amministrativi tempo parziale 50% (personale di supporto ex art. 90 del Dlgs 267/2000) l'onere complessivo è pari a €. 92.540,64 oltre IRAP.

B2) Progressioni verticali.

Nel corso del 2025 sono state effettuate n. 59 progressioni verticali tra aree tutte in "deroga" al titolo di studio. L'attuazione delle progressioni verticali è stata effettuata in coerenza con i piani assunzionali 2024/2026 e 2025/2027 approvati nell'ambito dei rispettivi P.I.A.O. Risulta nello specifico che n. 21 delle complessive n. 59 progressioni verticali programmate ed effettuate sono state finanziate con le risorse aggiuntive di cui all'art. 1, comma 612 della Legge 234/2021. Come chiarito con parere dell'ARAN CFL 207, in relazione al consumo di budget, sempre nel caso speciale, da imputare al 0,55% del monte salari 2018, quale orientamento applicativo condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali dello stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Questo spazio contrattuale dello 0,55% si sostanzia in una provvista finanziaria specifica e aggiuntiva che esula dalle ordinarie capacità e vincoli assunzionali, in quanto "speciale" e di cui gli enti possono disporre, esclusivamente al fine previsto dall'art. 13, comma 8, del CCNL al di fuori delle dinamiche connesse al reclutamento ordinario e per un periodo temporale transitorio ben definito che si concluderà al 31/12/2025.

Pertanto relativamente a n. 21 progressioni verticali finanziate con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge 234/2021 non sono stati consumati spazi assunzionali mentre per quanto riguarda quelle finanziate con risorse ordinarie si attesta la sostenibilità rispetto alle capacità assunzionali dell'anno 2025, oltre ad essere assicurato il rispetto del vincolo di cui all'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs 165/2001 nel triennio di programmazione come si evince dalle tabelle sotto riportate per gli anni 2025 – 2026 – 2027, relative alla rimodulazione delle quote assunzionali per ciascun anno.

2025						
cessati	spazi ass.li	resti	utilizzo x assunzioni dall'esterno (detrarre)		utilizzi Effettuati per progressioni programmate	resti
2024	100%	2.050.096,82	615.953,53		1.164.139,76	903.430,77
633.427,24	633.427,24					

2026						
cessazioni	spazi ass.li	resti 2025	utilizzo x assunzioni dall'esterno (detrarre)	resti 2020 (da detrarre)	Utilizzi per progressioni programmate	resti
2025	100%					
1.566.866,30	1.566.866,30	903.430,77	661.589,77	308.241,35	-	1.500.465,95

2027						
cessazioni 2026	spazi ass.li 100%	resti 2026	utilizzo x assunzioni (detrarre)	resti 2021 (da detrarre)	Utilizzi per progressioni programmati	resti
212.361,39	212.361,39	1.500.465,95	223.809,78	667.806,94	30.846,88 *	790.363,74

*Progressione per la previsione di una unità assunta dall'esterno, area istruttori.

Il calcolo della percentuale del 50% ex art. 52, comma 1-bis del T.U.P.I. viene effettuato in conformità al parere del dipartimento della Funzione Pubblica prot. 12094/2022, per cui per ogni progressione effettuata viene assicurata una corrispondente previsione di assunzione dall'esterno nella stessa area di appartenenza.

Si ribadisce ai fini della spesa programmata per le progressioni verticali secondo le indicazioni interpretative del giudice contabile (cfr. *ex multis* Corte conti, sezione controllo Abruzzo n. 272/2022), tenuto conto che ogni progressione verticale implica contestualmente una nuova assunzione (novazione oggettiva) e una cessazione del pregresso rapporto di lavoro.

Infine si attesta che nel numero dei posti programmati nella proposta in esame per l'accesso dall'esterno sono state computate, per le relative progressioni, solo quelli intangibili rispetto a qualunque procedura a carattere riservato a personale già in servizio presso l'ente o presso altre p.a. (mobilità), come chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica con parere prot. n. 115048/2022.

C) Dotazione organica – informazioni

La dotazione organica del L.C.C. di Ragusa, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, approvata con Deliberazione Commissariale n. 40 del 12 Maggio 2021, confermata con i successivi P.T.F.P., determina una spesa teorica aggiornata, al netto delle quote per rinnovi contrattuali e del salario accessorio e comprensiva di oneri a carico Ente è pari ad € 13.130.505,95 (€ 14.011.584,95 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 2011/2013, 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 ed alle somme etero finanziarie) € 2.095.486,93, Fondo per la Retribuzione di Posizione e Risultato per la Dirigenza € 513.237,07, Risorse destinate alle E.Q. € 131.529,00, Fondo lavoro straordinario € 131.118,28.

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 per la Dirigenza ammonterebbero presumibilmente, seguendo le regole attualmente in vigore ed al lordo di oneri riflessi ed Irap, rispettivamente ad € 2.831.206,88 ed € 598.188,21. La spesa potenziale massima della dotazione organica di personale dipendente per questo Ente, calcolata secondo le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche adottate con DPCM del 8.05.2018, rimane per ciascun anno del triennio del piano pari a € 17.788.462,39, quindi sotto il limite finanziario della spesa di personale dipendente di cui all' art.1, co. 557 quater, della Legge n.296/2006, pari a 17.860.801,42 euro.

Infine si attesta che l'Ente :

- ha adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2025/2027, secondo quanto previsto dall'apposita sezione del presente PIAO 2025/2027;
- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze e del soprannumero del personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 per l'anno 2025, con esito negativo, con determinazione della Commissaria straordinaria RG n. 3275 del 29/11/2024;
- non risulta strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del d.lgs. n. 267/2000;
- ha effettuato l'invio di tutti i documenti richiesti alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni entro i termini di legge;
- ha effettuato tempestivamente le comunicazioni alla P.C.C. dello stock di debito ai sensi della Legge 145/2018, all'art.1, comma 867.

Il Dirigente
Dott. Giuseppe di Giorgio