



Rif.:

OGGETTO : relazione in merito alle potenzialità di assunzione nel triennio 2016/2018 dell'amministrazione sulla base dei fabbisogni programmati di personale, nel rispetto delle esigenze funzionali, delle capacità assunzionali e dei parametri previsti dalla specifica normativa.

PREMESSA

Lo IACP di Trapani gestisce, in atto, circa 8400 unità immobiliari (alloggi, locali) e la maggior parte del patrimonio di Edilizia Residenziale Pubblica dell'Istituto versa in una situazione di criticità poiché vetusto, bisognevole di interventi strutturali di ampia portata ma rappresenta, pur sempre, la possibilità di un tetto per circa 8.000 famiglie di questa Provincia in situazione di disagio sociale.

QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNO

Con deliberazione commissariale n. 1/2013 e successive modificazioni, è stato approvato il vigente Regolamento di organizzazione e di funzionamento dei settori, dei servizi e degli uffici dello IACP, unitamente all'organigramma che individua la macrostruttura dell'Ente e le principali materie di competenza dei Settori, dei servizi e degli uffici dell'Istituto; successivamente la struttura dell'Ente è stata adeguata con D.C. 108 del 22/12/15, sul modello di quanto previsto dalla Regione Siciliana, ed ora si articola in Aree ed in Servizi, con al vertice rispettivamente i dirigenti ed i Capi Servizio, in guisa da costituire l'asse portante più stabile, in seguito, a completamento degli assetti istituiti che, così come anche l'organigramma che ne individua la prevista dotazione, non costituiscono fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione, potranno essere istituite Unità Operative semplici. A tal fine, nell'ambito della dotazione organica complessiva dell'ente ed in base al principio della esigibilità delle mansioni ascrivibili a ciascuna categoria in quanto professionalmente equivalenti, è applicato il criterio di massima flessibilità delle dotazioni di personale attribuite a ciascuna area.

L'organigramma dell'Ente, in tutte le sue articolazioni, viene costantemente aggiornato a cura dell'unità organizzativa competente in materia di organizzazione, al fine di recepire i provvedimenti di revisione della struttura organizzativa emanati di volta in volta, e ciò nel rispetto delle direttive

formulate dagli organi di direzione politica e dal direttore generale, e tempestivamente comunicati. La stessa unità organizzativa provvede, altresì a dare la massima diffusione all'organigramma tra il personale, le organizzazioni sindacali e gli utenti; per quanto sopra, la programmazione del fabbisogno del personale definisce il quadro generale delle esigenze organizzative dell'Ente ed illustra le linee guida degli interventi e delle iniziative rivolte ad incrementare la disponibilità di risorse umane nonché ad incentivare lo sviluppo e la valorizzazione di quelle già presenti, in coerenza con gli obiettivi previsti dai programmi politico amministrativi;

Personale

Il personale risulta essere dotato di adeguate competenze professionali per affrontare le diverse problematiche. Viene spesso coinvolto, dal management, nell'individuazione degli obiettivi e motivato attraverso l'implementazione di progetti per l'incentivazione della produttività.

Diversamente dagli altri pubblici dipendenti, sussiste la consapevolezza di come la propria retribuzione sia strettamente legata agli introiti dell'Ente piuttosto che ai trasferimenti correnti della Regione e/o dello Stato. Quest'ultimo aspetto costituisce una forte motivazione.

La struttura organizzativa comprende tre strutture di massima dimensione individuate come AREE: tecnico, amministrativo, economico-finanziario con a capo tre dirigenti, vi sono nove servizi e due Staff, in tutto settantadue unità di personale previsti nella dotazione organica di ruolo.

Dal punto di vista generale l'Ente, nel 2015 ha visto invariata la situazione del personale che rimane composto da n. 48 unità a tempo indeterminato, da n. 2 dirigenti a T.D. e n. 24 unità a tempo determinato p.t., per come illustrato nei seguenti prospetti. **(ALLEGATO A)**

Particolarmente significativi appaiono i vuoti in organico di dirigenti a T.I. in tutti e tre i settori dell'Ente, e le assenze di organico che si registrano nei Settori Economico Finanziario laddove manca il responsabile del Servizio 1° - Programmazione finanziaria e gestione risorse", oggi colmata da una unità assunta per comando, e quelle del Settore Tecnico, con particolare rilievo alle figure di geometri; carenze che potrebbero comportare, in futuro, gravi difficoltà nella gestione dell'Ente. A tal proposito si propone la struttura organizzativa con la dotazione organica dell'Ente in vigore al 31/12/2016. **(ALLEGATO n. B).**

Di seguito il calcolo della percentuale di riduzione della spesa per il personale anno 2015 rispetto al triennio 2011/2013:

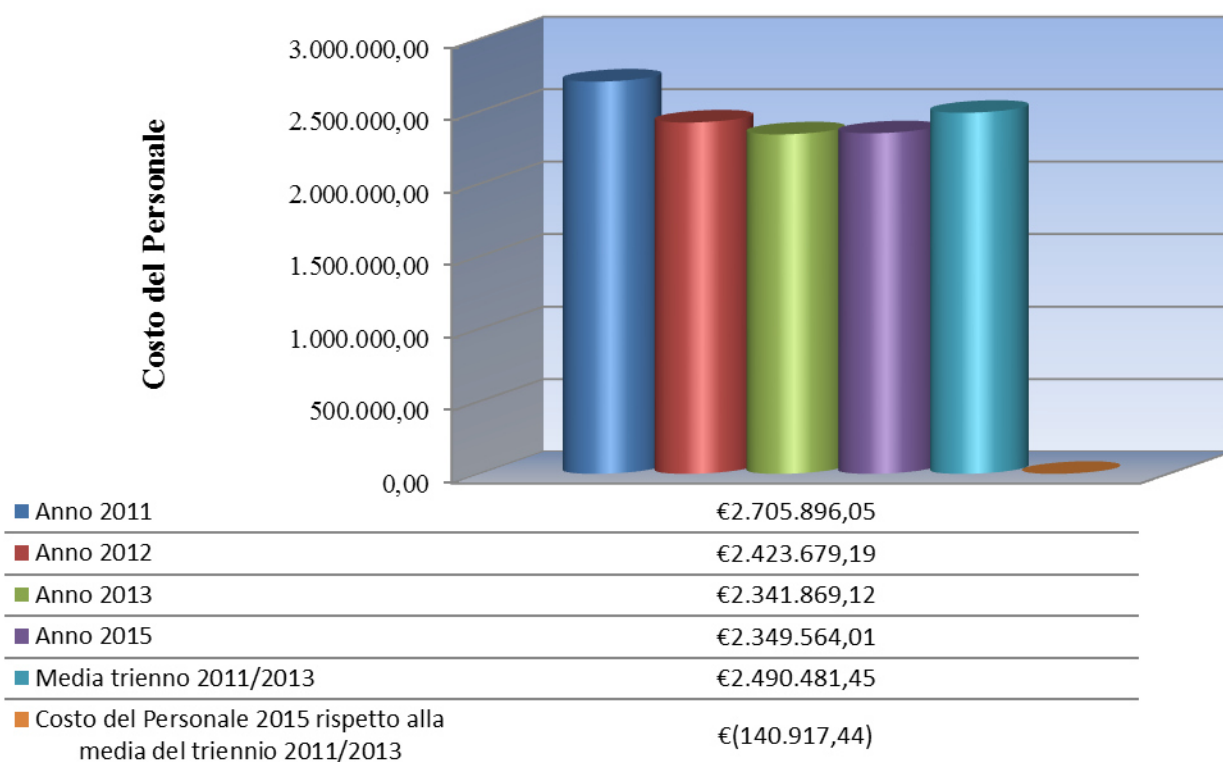
ANNO	COSTO DEL PERSONALE	MEDIA DEL TRIENNIO	VERIFICA COSTO PERSONALE 2015 RISPETTO ALLA MEDIA TRIENNIO 2011/2013	%
------	---------------------	--------------------	--	---

2011	€ 2.705.896,05	€ 2.490.481,45
2012	€ 2.423.679,19	
2013	€ 2.341.869,12	

2015	€ 2.349.564,01	€ 2.349.564,01	-€ 140.917,44	-5,66%
------	----------------	----------------	---------------	--------

Per semplicità di comprensione se ne riporta anche l'andamento grafico

Andamento grafico del triennio

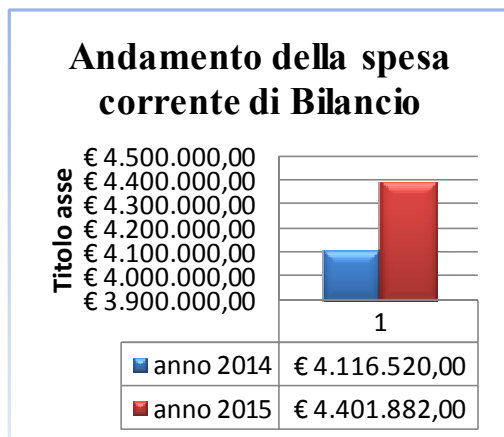


In riferimento, poi, alla spesa corrente di Bilancio, quella definitiva impegnata nell'anno 2014, è risultata pari ad Euro 4.116.520,00 mentre quella al momento impegnata nell'anno 2015, perché suscettibile di variazione, è pari ad Euro 4.401.882,00.

Calcolo della percentuale della spesa corrente anni 2014/2015.

Anno 2014	€ 4.116.520,00
Anno 2015	<u>€ 4.401.882,00</u>
Differenza	+ € 285.362,00

€ 285.362 x 100 = in aumento del 6,48%



QUADRO DI RIFERIMENTO NAZIONALE

In materia di contenimento e riduzione della spesa del personale l'attuale quadro normativo fissa i seguenti vincoli:

1. RISPETTO PATTO DI STABILITÀ (L. 296/2006 art. 1 comma 676) per l'anno 2015;

Gli Enti sottoposti al patto di stabilità sono tenuti a contenere le spese di personale nell'ambito dei vincoli generali posti dalla disciplina del patto medesimo);

L'art. 76 del D.L 112/2008 e ss.mm.ii. ha disposto il divieto di assunzione a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale se non è stato rispettato il patto di stabilità interno nell'esercizio precedente (art. 76 comma 4);

2. TETTO DI SPESA DEL PERSONALE IN TERMINI ASSOLUTI (art. 1 comma 557 legge 296/2006 così come modificato dall'art. 14 comma 7 del D.L. 78/2010 conv. L.112/2010);

Gli Enti soggetti a patto di stabilità sono tenuti a concorrere al raggiungimento degli obiettivi di finanza locale, mediante la riduzione delle spese di personale, in termini costanti e progressivi, di anno in anno con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte in termini di principio ai seguenti ambiti di intervento:

- riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione di cessati e contenimento delle spese per il lavoro flessibile (Comma 557/bis legge 296/2006 – Delibera Sez. autonomie n. 27/20015);

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa tenendo anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

CAPACITA' ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2016 PER IL PERSONALE A T. I.

Il D.L. n. 90 del 24/6/2014 e in particolare l'art. 3 comma 5 che ha previsto l'abrogazione dell'art. 76 del D.L. 112/2008 e ha nuovamente disciplinato la materia, prescrivendo in particolare:

1. che gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, per gli anni 2016 e 2017 possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente massimo fissato nelle seguenti misure indicate:

- i. 40% delle economie realizzate nell'anno 2013 per le cessazioni avvenute nell'anno 2012;
- ii. 60% delle economie realizzate nell'anno 2014 per le cessazioni avvenute nell'anno 2013;
- iii. 60% delle economie realizzate nell'anno 2015 per le cessazioni avvenute nell'anno 2014; (riservato alla assunzione di personale degli enti di area vasta)
- iv. 25 per cento delle economie realizzate nell'anno 2016 per le cessazioni avvenute nell'anno 2015; (riservato alla assunzione di personale degli enti di area vasta)
- v. 25 per cento delle economie realizzate nell'anno 2017 per le cessazioni avvenute nell'anno 2016;
- vi. 25 per cento delle economie realizzate nell'anno 2018 per le cessazioni avvenute nell'anno 2017;

2. che restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557/ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

3. che le regioni e gli enti locali, per gli anni 2016 e 2017, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. (legge di stabilità 2015 L.190/2014 – co. 424 e 425). I vincoli non si applicano alla programmazione 2014;

4. che esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale in sovrannumero. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e del bilancio dell'Ente, le spese per il personale ricollocato non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa del personale (parere sez. autonomie 19/2015);
5. che il tetto di spesa del personale dal 2015, viene calcolato tenendo conto della spesa media del triennio 2011/2013 (D.L. n. 90 del 24/6/2014);
6. La richiamata disposizione, anche se di carattere generale e, quindi, di per sé, suscettibile di applicazione estensiva, è espressamente riferita agli enti soggetti a patto, sicché appare impossibile affermare che essa possa disciplinare l'esercizio della eccezionale facoltà assunzionale introdotta dal comma 424 della Finanziaria per il 2015 degli enti che, invece, al patto non sono sottoposti.

Si tenga conto, peraltro, che il comma 562 della **L. 27-12-2006 n. 296**, costituisce norma generale di riferimento per le assunzioni negli enti non sottoposti a patto, anche rispetto ai meccanismi (ed i limiti) del turn over oltre che per l'obbligo di contenimento della spesa, dispone che gli enti possano assumere esclusivamente nei limiti delle cessazioni dei rapporti di lavoro intervenute nell'anno precedente. L'Ente, tuttavia, ben può considerare l'espressione *“nel precedente anno”* contenuta nel comma 562, come riferita alle *“cessazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore della norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione”* (Del. N. 15/2016/Par - CORTE DEI CONTI SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO PER IL VENETO).

Tale condizione potrebbe essere significativa per lo IACP atteso che non rientra tra gli enti sottoposti a patto di stabilità dalle previsioni normative nazionali pur rientrando tra gli enti ricadenti tra quelli a cui la l.r. n. 11/2010 pone dei vincoli.

QUADRO DI RIFERIMENTO DELLA REGIONE

1. L.R. 12 maggio 2010, n. 11 determina, anche per gli IACP, il rispetto del patto di stabilità interno, nonché quello delle disposizioni previste dell'articolo 76 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di spesa per il personale.
2. l' Art. 27 della L.R. n. 3 del 2016, riguardante “Finanziamento in materia di personale precario” comm. 1-4, dispone l'utilizzo integrale delle risorse assunzionali disponibili, ai fini del riassorbimento del personale precario degli Enti, prevedendo, sanzioni a carico delle Amministrazioni inadempienti.

3. L.R. 25/2008, art. 1, la Delibera di Giunta Regionale 221/2008 e la nota dell'Assessorato Regionale delle Infrastrutture n. 44050 del 11/5/11, sono intervenute in merito al divieto di bandire concorsi, di effettuare qualunque tipo di selezione di personale, indipendentemente dalla qualifica o funzione da ricoprire, di procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato.

LAVORATORI PRECARI

Questo Ente complessivamente dispone di n. 24 dipendenti assunti con contratto di lavoro a T.D. di cui 13 cat. A e 11 cat. B, tutti provenienti dal bacino l.s.u. secondo la tabella riportata nell' "allegato A".

La l.r. n. 3 del 2016, prevede che:

- *Entro il 30 novembre 2016 ciascun ente territoriale interessato dal Fondo straordinario di cui all'articolo 30, comma 7, della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5, e successive modifiche ed integrazioni, con deliberazione del proprio organo esecutivo, approva una relazione articolata in merito alle potenzialità di assunzione nel triennio 2016/2018 dell'amministrazione locale sulla base dei fabbisogni programmati di personale, nel rispetto delle esigenze funzionali, delle capacità assunzionali e dei parametri previsti dalla specifica normativa. Tale relazione, con i relativi allegati tecnici, è trasmessa dal legale rappresentante dell'ente entro dieci giorni al Dipartimento regionale delle autonomie locali.*

- Conferma che le stabilizzazioni sono nuove assunzioni, quindi soggette ai vincoli dettati per le stesse (sia come spesa che come condizioni e procedure)
- l'obbligo per le amministrazioni di approvare il piano delle assunzioni dei precari, con obbligo di trasmissione alla regione;
- la sanzione della esclusione dal 50% per l'anno 2016 e del 100% dal 2017 dalla ripartizione delle risorse per i precari per i comuni che alla data del 31 dicembre 2016 non concludono i processi di stabilizzazione dei precari previsti dall'articolo 4 del DL n. 101/2013 in presenza di spazi occupazionali e di posti disponibili in pianta organica;

In ragione di quanto sopra si rappresenta che questo IACP ha rimodulato la propria dotazione organica attraverso l'adozione della D.C. n. 49/2015, come sostituita dalla D.C. 111/15, che ha previsto una distribuzione del personale suddiviso per Settore e per categoria come da **Allegato C**.

Successivamente, nell'anno in corso, sono stati collocati in quiescenza n. 3 dipendenti a T.I. oltre un dirigente a TD, riducendo ulteriormente il personale in servizio e, pertanto la situazione risulta essere Già illustrata nella tabella **Allegato B**.

Secondo la normativa sopra richiamata, la capacità assunzionale dell'Ente deve fare riferimento al personale a T.I. pensionato negli ultimi tre anni ed esattamente nel 2015, 2014 e 2013 la cui

disponibilità ammonta ad €. 27.752 (**ALLEGATO D**) circa, che si potrebbero utilizzare per intero solo se si considerasse l'Ente non soggetto al patto di stabilità secondo la normativa nazionale ai fini della composizione del budget o attraverso la possibilità di destinare la intera somma a favore della stabilizzazione come indicato dalla l.r. 3/2016; in tal caso la capienza sarebbe utile solamente per due unità a p.t. a 18 ore settimanali oppure per una a tempo pieno.

Dalle tabelle dei posti vacanti nella dotazione organica approvata dall'Ente, comunque, si evince che la disponibilità numerica massima da destinare alle stabilizzazioni, ammonta a 13 posti di cat. A e B mentre per la rimanenza è necessario mantenere la previsione di assunzione di dirigenti e funzionari di cat. C e D, indispensabili per garantire la corretta gestione delle funzioni assegnate all'Ente; in ogni caso tenuto conto delle necessità di assicurare adeguati profili professionali, si ritiene utile trasformare alcuni posti di B1 in B3, in ragione delle necessità ed anche delle declaratorie previste nel Regolamento generale degli uffici e dei servizi, adeguando il programma triennale fin dal corrente anno 2016 (**ALLEGATO E**).

Nel rispetto delle priorità di contenere i vuoti in organico ritenuti prioritari, e della potenzialità di assunzione nel triennio 2016/2018 dell'amministrazione sulla base dei fabbisogni programmati di personale, nel rispetto delle esigenze funzionali, e dei parametri previsti dalla specifica normativa si ritiene di potere proporre la seguente ipotesi che, qualora condivisa, troverebbe spazio nel prossimo Programma triennale del fabbisogno 2017/2019 (**ALLEGATO F**).

IL DIRETTORE
(F.to dr. Pietro Savona)