



Istituto Autonomo Case Popolari
Piazzale Falcone e Borsellino n°15
91100 TRAPANI

SETTORE AMMINISTRATIVO SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
DELIBERAZIONE N. 67 ANNO 2014

OGGETTO:

*TRAPANI –IACP – PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2014/2016
E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2014 -*

L'anno duemilaquattordici, addì 27 del mese di Novembre in Trapani, nei locali dell' Ufficio del- l' Istituto Autonomo per le case Popolari, sito nel Piazzale Falcone e Borsellino, civico 15.

il Commissario ad Acta (Ing.Salvatore Pirrone) Nominato con D.A. n.2344/s13° del 30/09/2014.

Viene chiamato a svolgere le funzioni di Segretario, il Dr. Pietro Savona Capo Settore Amm.vo.

Sulla scorta ed in conformità dello schema di provvedimento predisposto dal Servizio I del Settore Amm.vo adotta la seguente deliberazione:

IL COMMISSARIO AD ACTA

PREMESSO che:

- la struttura organizzativa dell'Istituto è articolata in Settori e Servizi. L'articolazione della struttura, così come anche l'organigramma che ne individua la prevista dotazione, non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. 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 ciascun settore;
- l'organigramma dell'Ente, in tutte le sue articolazioni, viene costantemente aggiornato a cura dell'unità organizzativa competente in materia di organizzazione, per recepire i provvedimenti di revisione della struttura organizzativa emanati di volta in volta, 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;
- il Settore costituisce la struttura organizzativa di massima dimensione presente nell'Ente secondo quanto previsto dal Regolamento Generale di Organizzazione dell'Ente (D.C. 1/11). Esso realizza il raccordo, in termini operativi per singole materie o più materie integrate omogeneamente, fra gli apparati burocratici e gli Organi di amministrazione;
- 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;
- l'art. 39, comma 1 della Legge 27/12/1997 n. 449 dispone che le Pubbliche Amministrazioni, 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, sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale”, tenendo in considerazione anche le assunzioni obbligatorie;

- ai sensi dell’art. 6, commi 1 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni “*la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate previa verifica degli effettivi fabbisogni e vi si provvede periodicamente e comunque a cadenza triennale*”;
- il D.Lgs. 165/2001, in particolare l’articolo n° 6, co. 4, 4 bis e 6, i quali, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabiliscono sinteticamente quanto segue:
 1. le variazioni delle dotazioni organiche sono approvate dall’organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all’art. 39 della legge 27.12.1997, n°. 449, e successive modificazioni,
 2. “il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti”;
 3. le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all’art.6 (fra i quali la programmazione triennale di cui all’art.39 della l. n° 449/97) non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

L’art. 6 del D.Lgs n. 165/01 s.m.i., peraltro, costituisce norma di principio ai fini della determinazione dell’organizzazione e della disciplina degli Uffici e delle dotazioni organiche, stabilisce che “*Nelle amministrazioni pubbliche l’organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all’[articolo 1](#), comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all’[articolo 9](#).*” ciò in funzione dell’accrescimento dell’efficienza, della razionalizzazione del costo del lavoro e della migliore utilizzazione delle risorse umane; la consistenza e la variazione della dotazione organica, ai sensi di detto art., è oggetto di sola informazione sindacale in quanto si tratta di adempimenti autonomi del datore di lavoro.

pertanto il Consiglio di Amministrazione, oggi sostituito dal Commissario ad Acta, su proposta dei dirigenti, definisce obiettivi, priorità, piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l’attività amministrativa e per la gestione;

Dato atto che 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)
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);
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;
- 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.

3. BLOCCO PARZIALE O TOTALE DELLE ASSUNZIONI

- L'art. 76 del D.L 112/2008 e ss.mm.ii. ha disposto i seguenti ulteriori vincoli:
 - 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);
 - divieto di assunzione a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale qualora l'incidenza delle spese di personale (compreso le opere sostenute dalle società partecipate individuate dallo stesso art.76) è pari o superiore al 50% delle spese correnti anche se è stato rispettato il patto (art.76 comma 7);
 - parziale reintegrazione dei dipendenti cessati nell'anno precedente, nel limite del 40% della spesa corrispondente, qualora l'ente abbia rispettato il patto di stabilità e la spesa del personale incida in misura inferiore al 50% della spesa corrente e, purché ciò non determini comunque un aumento del volume della voce della spesa per il personale in termini assoluti (art. 76 comma 7);
- 4. la L.R. 12 maggio 2010, n. 11 che determina, anche per gli IACP, il rispetto del patto di stabilità interno, nonché alle 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.
- 5. la nota dell'Assessorato Regionale delle Infrastrutture n. 44050 del 11/5/11, con la quale sono state diramate direttive 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;

Rilevato inoltre che non possono procedere ad assunzioni gli enti che:

1. non hanno effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, D.lgs. 165/2001);
2. non hanno effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 183/2011);
3. non hanno adottato il Piano della performance (art. 10, comma 5, d.lgs. 150/2009);
4. non hanno adottato il Piano Triennale della Azioni Positive (art. 48 comma 1 del D.lgs. 198/2006);

Valutato, in ultimo, 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 ridisciplinato la materia e in particolare ha previsto:

- che negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- che la predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018;

- che restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557/ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, a tal proposito la Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per il Veneto con deliberazione n. 401/2014 del 23/07/2014, nel pronunciarsi sull'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, ha ritenuto che la disposizione anche se destinata a regolare per il futuro tale facoltà, non preclude la possibilità di utilizzare i risparmi sulla spesa del personale conseguiti negli anni precedenti e non utilizzati per varie ragioni, ai fini del turn over, nei limiti della percentuale indicata dalla normativa;
- che tale orientamento dottrinale espresso dalla Corte dei Conti, nel fare riferimento all'art. 76 comma 7 del D.L. 112/2008, ritiene di attribuire al termine "cessazioni anno precedente" un'interpretazione estensiva così da consentire agli Enti di coprire, mediante nuove assunzioni, tutte le vacanze complessivamente verificatesi a partire dall'entrata in vigore della norma limitatrice non ancora percentualmente utilizzate alla data di riferimento;

Ai soli fini del calcolo vanno considerati i seguenti principi:

- la definizione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata quale spesa annuale, data la necessità di sostituire unità di personale cessate che, hanno percepito retribuzioni solo nei mesi dell'anno in cui hanno fornito le loro prestazioni lavorative; tale interpretazione è avvalorata dalla nota circolare del 18 ottobre 2010 dell'UPPA – Dipartimento della Funzione Pubblica, che precisa che i risparmi realizzati per cessazione vanno calcolati "sempre sui dodici mesi, a prescindere dalla data di cessazione del servizio e dei relativi costi;
- per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità cessata viene convenzionalmente adottata la seguente modalità di calcolo: stipendio tabellare medio della categoria di appartenenza + indennità di comparto + oneri conseguenti;
- per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità di personale assunta viene convenzionalmente adottata la seguente modalità di calcolo: stipendio tabellare della posizione economica iniziale della categoria di appartenenza + indennità di comparto + oneri conseguenti;

Visto:

- l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e successive modificazioni che estende agli Enti Locali i limiti di spesa già posti per le amministrazioni pubbliche, prevedendo la possibilità di avvalersi di personale a tempo determinato, con convenzioni, con contratti di collaborazione coordinata continuativa o con altri rapporti di lavoro flessibile nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- nel costo del personale cessato non vanno computate le economie derivanti dai trasferimenti in uscita, così come nel costo del personale assunto non vanno computati i maggiori oneri derivanti dai trasferimenti in entrata purché tra enti sottoposti ai limiti di assunzione ;
- in ogni caso la mobilità in entrata ed in uscita sono valorizzate ai fini della spesa del personale e concorrono rispettivamente ad aumentarla e a diminuirli (art. 1 comma 557 Legge 296/2006);

CONSIDERATO che

- la Legge regionale n. 24/10 si pone quale disciplina dell'avvio per i processi di stabilizzazione a tempo indeterminato del personale già in servizio con rapporti di lavoro a termine provenienti dal c.d. regime transitorio dei lavori socialmente utili beneficiario del fondo unico del precariato

di cui all'art 71 della l.r. 17/04 e, in base alla base succitata disciplina, l'articolo 6 da facoltà alle Amministrazioni, rispettati taluni vincoli, di poter procedere alla stabilizzazione a tempo indeterminato del proprio personale in conformità alla programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui all'art, 39 della legge 449/97.

- la circolare del Dirigente Generale del Dipartimento Regionale del Lavoro, prot. n. 5500/US1/2014 del 3/2/2014, fornisce disposizioni attuative in merito all'art. 30 della Legge di Stabilità Regionale n. 5/14 per la fuoriuscita dal bacino del precariato in Sicilia;

- alla luce di quanto sopra appare necessario, fin d'ora, predisporre idonei strumenti di programmazione delle risorse umane previste, rivisitando la distribuzione del personale nell'ottica del migliore utilizzo dei lavoratori precari che potranno trovare spazio nell'ambito dei posti disponibili; ciò in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dalla Amministrazione e, in relazione a questo, definire il fabbisogno di personale per il triennio 2014/2016, anche in considerazione delle possibili procedure di stabilizzazione;

- l'art 16 della legge n. 183/11, che modifica l'art. 33 del D.Lgs 165/01, obbliga le pubbliche amministrazioni ad effettuare almeno annualmente una ricognizione per verificare situazioni di soprannumero o eccedenze di personale nell'intento di rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria; diversamente queste non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

- l'Ente non presenta eccedenze di personale come previsto dall'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 per come certificato dai Dirigenti con nota n. 11049 del 8/9/14;

- l'Ente non dispone di proprie graduatorie ancora vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato ai fini dell'obbligo di scorrimento per le assunzioni di categoria equivalente sia a T.D che a T.I.;

Preso atto che:

- nel prossimo mese di luglio 2015, vanno a scadenza i due contratti dirigenziali a tempo determinato e che l'Ente non dispone di altri dirigenti a causa del pensionamento dell'unico dirigente di ruolo avvenuto dal 1/1/12;

- le figure dirigenziali hanno carattere di essenzialità per il regolare svolgimento della azione amministrativa delle funzioni essenziali dell'Ente atteso che ai dirigenti viene attribuito dalla legge la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa delle strutture;

Rilevato che l'art. 19 comma 6 quater del D.lgs. 165/2001 detta gli indirizzi per il conferimento degli incarichi dirigenziali a tempo determinato le cui modalità, in Sicilia, vengono integrate dalla l.r. n. 10 del 15/5/2000, art. 9 come modificato dalla l.r. n. 20 del 3/12/2003 art. 11;

Rilevato che per la copertura di posti a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 4, comma 3-ter, del d.l. 101/2013, nel testo convertito in legge 125/2013, è possibile ricorrere all'utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità, approvate da altre amministrazioni pubbliche del comparto, consentendo di sopperire celermente alle necessità reali e concrete di personale ed esonerando, pertanto, dall'onere di indizione di un nuovo concorso, tanto in termini di impiego di risorse economiche quanto di risorse umane e strumentali;

Rilevato che le due opzioni possono essere valutate dall'Amministrazione al momento dell'emissione dei bandi, rispetto ai posti da ricoprire, anche sulla base di eventuali indicazioni dell'Assessorato Infrastrutture;

Per quanto riguarda la assunzioni obbligatorie di cui alla legge 68/99 non risultano al momento posti vacanti riservati alle categorie di che trattasi;

L'essenziale fine del rispetto "della riduzione delle spesa di personale" determina che l'elaborazione del piano triennale dei fabbisogni 2014-2016 avvenga tenendo conto di alcuni basilari elementi quali:

- verifica puntuale delle dimissioni di personale già programmate e di quelle ulteriori e possibili assunzioni future dal servizio nel triennio, tenendo conto dei limiti di età e dell'anzianità maturata;
- attenzione particolare alla necessità di organico nei servizi all'utenza e di assicurazione dei servizi istituzionali alla stessa;

Valutato che:

Appare necessario richiedere alla Regione la necessaria autorizzazione per dare copertura ai posti che si ritiene necessario ricoprire, non ultimo i due di dirigente a suo tempo autorizzati con apposito provvedimento di Giunta Regionale e ricoperti attraverso procedure di evidenza pubblica a t.d.;

Precisato che il presente programma di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Tenuto conto dei processi di riforma in fase di realizzazione degli IACP della Sicilia, appare opportuno ricorrere alle forme di reclutamento più agevoli che non appesantiscano, in maniera definitiva, le spese del personale e, inoltre, utilizzino ipotesi richiamare dal decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, recante "*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*" che si colloca nell'ambito delle misure necessarie ed urgenti del Governo volte, tra l'altro, a dettare disposizioni in materia di pubblico impiego al fine di razionalizzare ed ottimizzare i meccanismi assunzionali prevedendo una disciplina sui criteri di utilizzo delle graduatorie dei vincitori e degli idonei;

In tale visione appare utile confermare la validità dello strumento della mobilità e delle assunzioni di dirigenti a T.D.;

Visto l'accertamento effettuato il 18/12/2013, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 del Collegio dei Revisori dei Conti;

VISTO il prospetto allegato "A" riassuntivo della dotazione organica 2014;

VISTO il prospetto allegato "B" riassuntivo della rimodulazione della dotazione organica dal 2015;

VISTO il prospetto allegato "C" nel quale è riportato il primo stralcio del programma del fabbisogno del personale dipendente per il triennio 2014-2016;

VISTO il prospetto allegato "D" attestante la spesa sostenuta per i rapporti di lavoro flessibile nell'anno 2009;

VISTO il prospetto allegato “E” attestante il rispetto del patto di stabilità relativo all’esercizio precedente ed a quello in corso;

VISTO che le cessazioni verificatesi negli anni 2010, 2011, 2012 e 2013 e di quelle prevedibili nel triennio 2014-2016, come da prospetto redatto dall’Ufficio Personale, sono le seguenti riportate nell’ Allegato F;

VISTO il prospetto di costante riduzione dell’incidenza delle spese di personale (Allegato G);

VISTA la informativa trasmessa alle OO.SS. con nota n. 11446 del 16/9/14 (Allegato H);

VISTO l’art.14 dello Statuto lett. i);

VISTA la legge regionale 10/2000 e la legislazione vigente in materia sopra richiamata;

VISTO il Decreto dell’Assessorato Regionale delle Infrastrutture e della Mobilità – Dipartimento delle Infrastrutture, della Mobilità e dei Trasporti, Servizio 13° n.2344/S.13 del 30/09/2014 di nomina del Commissario ad Acta Ing. Salvatore Pirrone;

VISTO il “Regolamento ordinamento generale degli Uffici; proposta di una nuova dotazione organica dell’IACP; programmazione fabbisogno del personale e mansionario dei profili professionali approvato con D.C. n. 1 dell’11/01/2011 e ss.mm.;

VISTO il carteggio afferente la pratica;
tutto ciò premesso

DELIBERA

DARE ATTO che la dotazione organica come rideterminata con D.C. 1/2011 risulta attualmente composta di n°. 72 posti, di cui 22 vacanti, articolata come risulta agli atti (**Allegato “A”**);

DARE ATTO che l’Ente non presenta eccedenze di personale come previsto dall’art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

APPROVARE, sulla base delle motivazioni e nei termini di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti, la rimodulazione della dotazione organica (**Allegato “B”**) dell’Ente, quale parte integrante e sostanziale apportando le seguenti modifiche a far data dall’anno 2015:

trasformare n. 2 posti di Cat. D/3 in Cat. B (1 Tec. + 1 Ec.Fin.)

trasformare n. 4 posti di Cat. D/1 in Cat. B (1 Amm. + 2 Tec. + 1 SEF)

trasformare n. 3 posti di Cat. C in Cat. B (1 Amm. + 2 Tec.)

il tutto secondo la conseguente ripartizione nei settori sempre sub. Allegato B;

APPROVARE, tenuto conto di quanto sopra esposto, la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2014/2016 allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale e individuato come “**Allegato C**” che verifica i posti coperti e quelli vacanti, le cessazioni nel triennio e il totale dei posti da coprire nel triennio;

DISPORRE che lo stanziamento di spesa previsto per le assunzioni programmate, deve risultare coerente con il dettato di cui all’art. 557 della Legge 296/2006 (Finanziaria anno 2007) e succ. mod. in tema di riduzione della spesa di personale e deve trovare copertura finanziaria nelle disponibilità del Bilancio corrente e verrà riproposta nei prossimi bilanci 2015/2016 e che il presente

provvedimento non comporta un aumento del numero di dipendenti, ma una riduzione della spesa attraverso la diversa previsione delle Categorie previste nella dotazione organica;

DARE ATTO che le assunzioni del personale a tempo determinato, devono rientrare nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, così come previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e successive modificazioni e quantificata nell' **"Allegato D"**, alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

DARE ATTO del rispetto del patto di stabilità relativo all'esercizio precedente ed a quello in corso come si evince dall'**Allegato E** attestante tale circostanza;

DARE ATTO che la spesa relativa alle cessazioni dal servizio anni 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 calcolata secondo i criteri di cui in premessa, nonché la quantificazione del limite delle spese stesse, risultano così come quantificati nel prospetto **"Allegato F"** alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

DARE ATTO della costante riduzione dell'incidenza delle spese di personale (Allegato G);

DARE ATTO della informativa trasmessa alle OO.SS. con nota n. 11446 del 16/9/14 (Allegato H);

DISPORRE che le procedure di assunzione previste nel piano triennale del fabbisogno 2014/2016, saranno attuate, nel rispetto dei limiti e dei vincoli imposti dalla normativa di cui in premessa ed, in vigenza del blocco delle assunzioni che opera in Sicilia, a seguito di specifica autorizzazione dell'Assessorato Regionale vigilante, in conseguenza della quale, attraverso appositi atti di gestione, verranno definiti i tempi e le modalità, nonché i profili professionali appartenenti alle varie categorie per i quali si procederà all'assunzione;

DARE MANDATO al Settore Amministrativo, responsabile del Servizio Personale, di attivare le procedure per la copertura dei posti previsti nel presente atto previa verifica positiva di tutti i vincoli assunzionali previsti nel presente provvedimento;

DI FARE OBBLIGO all'U.U.P. del 1° Servizio Amministrativo di monitorare costantemente la spesa del personale;

DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento al competente Assessorato, all'OIV ed alle OO.SS – RSU oltre che per la pubblicazione permanente sul sito istituzionale dell'Ente.

IL SEGRETARIO
(F.to Dr. Pietro SAVONA)

IL COMMISSARIO AD ACTA
(F.to Ing. Salvatore PIRRONE)

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
F.to Sig. Pietro Giurlanda