



Istituto Autonomo Case Popolari

Piazzale Falcone e Borsellino n°15
91100 TRAPANI

AREA ORGANIZZATIVA SERVIZIO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

COPIA DELIBERAZIONE N. 80 ANNO 2018

OGGETTO:

IACP- TRAPANI - PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2020 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2019 -

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

Il Commissario Straordinario DOTT. GIUSEPPE PIRRELLO nominato con Delibera di Giunta Regionale n.459 del 15/11/2018.

Viene chiamato a svolgere le funzioni di Segretario, il DOTT. PIETRO SAVONA

Sulla scorta ed in conformità dello schema di provvedimento predisposto dal Servizio RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE dell'Area ORGANIZZATIVA adotta la seguente deliberazione:

		Presente/Assente
Commissario	PIRRELLO GIUSEPPE	Presente
Segretario	SAVONA PIETRO	Presente

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

DOTT. F.to GIUSEPPE PIRRELLO



Istituto Autonomo Case Popolari

Piazzale Falcone e Borsellino n°15
91100 TRAPANI

AREA ORGANIZZATIVA SERVIZIO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

PROPOSTA N. 139 ANNO 2018

F.to IL RESPONSABILE DI PROCEDIMENTO
DOTT. VINCENZO SPANO'

PREMESSO che:

L'Ente individua la struttura organizzativa e i meccanismi operativi più adeguati al perseguimento degli obiettivi del soddisfacimento degli interessi degli utenti, mediante l'erogazione di servizi di qualità attraverso combinazioni produttive efficienti e procedimenti informati alla semplificazione e alla trasparenza dell'azione amministrativa. Essi sono informati alla massima flessibilità e sono soggetti alla continua revisione necessaria a garantire che l'Istituto possa rispondere in modo adeguato e tempestivo al proprio mutevole contesto di riferimento, e alle esigenze dei cittadini, ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili e creare condizioni interne di funzionamento che valorizzino, motivino e riconoscano il contributo delle risorse umane;

con recente D.C. n. 125 del 29/11/2017 è stata modificata la struttura organizzativa dell'Ente e contestualmente riconfermando il contingente dirigenziale in n. 3 unità;

con la stessa delibera commissariale e con il successivo "Piano triennale del Fabbisogno di personale 2012-2014, adottato con DC 118/2017 è stata rideterminata la dotazione organica e rimodulazione profili professionali" che ha previsto una nuova dotazione di n. 72 di cui in atto n. 47 ricoperti dal personale di ruolo;

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;

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state pubblicate sul sito del Dipartimento per la funzione pubblica il 9 maggio 2017, le stesse sono state oggetto di intesa in Conferenza unificata, non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti.

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente.

Per i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali: le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa.

In ordine alla normativa nazionale si richiama la seguente:

1. 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;

2. ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, e successive modifiche e integrazioni, di cui:

a. co. 1 - Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

b. co. 2 - Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

c. co. 3 - In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2 comma 10-bis, del DL 6/7/2012 n.95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7/8/2012 n.135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

d. co. 6 - Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

3. 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;

I VINCOLI NAZIONALI - Considerato che:

Gli Enti pubblici applicano ormai da oltre un decennio una severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale e limitazioni al turn-over; le disposizioni dettate in materia di assunzioni di personale da parte delle regioni e degli enti locali risultano numerose e sono state oggetto di mutevoli modifiche nel corso degli anni, da ultimo con la legge di bilancio 2017 (legge n. 232/2016 ed il D.Lgs. n. 75/2017). Si evidenzia come il 2018 sia l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell’art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determinerà il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dal prossimo anno, per tutti gli Enti locali, sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell’anno precedente.

Il quadro normativo attuale prevede che:

1. Piano triennale dei fabbisogni del personale e relativa comunicazione.
 - a. Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni *“non possono assumere nuovo personale”* (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001);
2. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero.
 - a. Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, *“non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”* (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001);
3. Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.
 - a. La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale
4. Obbligo di contenimento della spesa di personale in riferimento al triennio 2011-13.
 - a. Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c.557-ter, legge n. 296/2006).
5. Rispetto del tetto alla spesa di personale riferita all'anno 2008 (comuni che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni)
6. Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)
7. Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA.
 - a. Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento (Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008)
8. Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.
9. non è obbligatorio per gli enti locali e le regioni dare corso alla approvazione del piano delle performance, poiché tale vincolo non si applica in modo obbligatorio alle amministrazioni locali e regionali e poiché la sanzione del divieto di effettuare assunzioni per gli enti inadempienti è previsto solamente per le amministrazioni statali.

Le amministrazioni devono rispettare, inoltre, nella effettuazione delle assunzioni i seguenti vincoli:

1. Obbligo di attivare le procedure di mobilità *“obbligatoria”* o *“per ricollocazione”* ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2011, pena la nullità delle assunzioni effettuate in violazione. (*artt. 34 e 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001*) – Tale procedura è obbligatoria anche per le assunzioni a TI del personale precario;
2. Preventivo obbligo di mobilità prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti inorganico (*art. 30, c. 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001*). Tale procedura non è obbligatoria per le assunzioni a TI del personale precario;
Le procedure di mobilità sono connotate da *“neutralità finanziaria”*, con la conseguenza che la cessione per mobilità di un dipendente non è equiparabile ad una cessazione e l'ingresso di personale in mobilità, sempre che provenga da ente soggetto a vincoli assunzionali, non può, a sua volta, considerarsi assunzione e, dunque, non intacca l'eventuale capacità assunzionale dell'ente. (Deliberazione n.70 del 32/05/2016 della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per il Piemonte)
3. Scorrimento delle graduatorie valide dell'ente, tranne che per posti di nuova istituzione e/o per la trasformazione di posti esistenti; il vincolo allo scorrimento delle graduatorie può essere derogato solamente in presenza di comprovate motivazioni di interesse pubblico.
 - a. L'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato vigenti alla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2018 è prorogata al 31 dicembre 2018 (*art. 1, comma 1148, lett. a), L. n. 205/2017*);

I VINCOLI REGIONALI

Le vicende normative riguardanti il contenimento del costo del lavoro pubblico rientrano nella

competenza esclusiva dello Stato. Infatti, in numerose sentenze, la Corte ha affermato che non è illegittima l'imposizione, da parte dello Stato, del limite alla spesa complessiva del personale previsto dall'art. 1, comma 198, della legge n. 266 del 2005, poiché trattasi di un principio fondamentale in materia di coordinamento della finanza pubblica (materia oggetto di potestà legislativa concorrente) e perché una simile disposizione può dar luogo, nell'organizzazione degli uffici, ad inconvenienti di mero fatto, come tali non incidenti sul piano della legittimità costituzionale. Gli ambiti materiali riconducibili alla competenza legislativa residuale regionale sono quelli riguardanti l' "ordinamento e organizzazione amministrativa" come il reclutamento e scelta delle modalità di costituzione del rapporto di lavoro pubblico: l'accesso al pubblico impiego e le procedure concorsuali.

A tali criteri, la Corte ha aggiunto quello finalistico ricavabile dalla materia "coordinamento della finanza pubblica", che, per sua natura, può intersecare tutti gli ambiti legislativi concorrenti e residuali delle Regioni

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno e non, assicurano la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, con particolare riferimento alle dinamiche di crescita della spesa per la contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

La Regione Siciliana, pertanto, in materia di contenimento della spesa del personale ha articolato la seguente normativa ed attività regolamentare 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:

1. art. 1, la Delibera di Giunta Regionale 221/2008;

2. L.R. n. 25/2008, art.1:

a. comma 10. È fatto divieto alle Amministrazioni regionali, istituti, aziende, agenzie, consorzi, esclusi quelli costituiti unicamente tra enti locali, organismi ed enti regionali comunque denominati, che usufruiscono di trasferimenti diretti da parte della Regione, di procedere ad assunzioni di nuovo personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. omissis ..

b. 10-bis. Per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 della legge regionale 30/04/91 n.10 modifiche ed integrazioni, sono fatte salve le procedure di cui all'articolo 30 del DL 30/03/2001 n.165 e successive modifiche ed integrazioni, da espletarsi con le modalità di cui all'articolo 42 LR 12/05/2010 n.11 nonché le assunzioni di cui alla legge 12/03/99 n.68 e successive modifiche ed integrazioni, purché nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27/12/2006 n.296 e successive modifiche ed integrazioni. omissis

3. la nota dell'Assessorato Regionale delle Infrastrutture n. 44050 del 11/5/11;

4. L.R. 7-5-2015 n. 9, all'art. 49, co. 10, ribadisce tale indirizzo normativo;

5. la circolare esplicativa prot. n. 59303 del 25/11/15 dell'Assessorato Regionale Infrastrutture, ribadendo il blocco delle assunzioni, chiarisce l'unica opportunità nel ricorso all'istituto della mobilità;

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti pubblici sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turnover, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

1. Per i comuni ed enti prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

"co. 557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno 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 e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

(...omissis...)

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso

accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali."

co 557-ter stabilisce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto.

Co 557-quater stabilisce che detti 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."

2. Per gli enti non sottoposti alle regole di finanza pubblica il successivo comma 562 dispone, "per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558". Tale disposizione risulta confermata dall'art. 1 c. 762 della L. 28-12-2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) e dall'art. 16, comma 1-bis, del D.L. 113/2016 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016 n. 160; Turn over 1 a 1 + resti triennio precedente.

a. La Corte dei Conti ha precisato che l'espressione "nel precedente anno" contenuta nel comma 562, può essere considerata 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" (SS.RR. deliberazione n. 52/Contro/10 – S.R. Veneto deliberazione 15/2016/par);

b. Assume rilievo la delibera della Corte dei Conti, Sez. controllo per il Piemonte 12 maggio 2017 n.88 concernente le nuove assunzioni negli Enti locali non soggetti al patto di stabilità interno la quale afferma che gli Enti locali non soggetti al patto di stabilità interno possono procedere a nuove assunzioni solo per sostituire le unità di personale cessato nell'anno precedente (con rapporto di turnover di 1 a 1) e a condizione che la spesa complessiva del personale non superi quella sostenuta nell'esercizio 2008.

c. Corte conti, Toscana, deliberazione par. n. 176/2012 con riferimento ai resti degli anni precedenti si esprime: "In conclusione, pur in assenza di una normativa o di prassi interpretativa ad hoc che attribuisca agli enti locali la facoltà di utilizzare i resti delle cessazioni degli anni pregressi, si ritiene che i principi delle norme vigenti in materia non escludono tale possibilità."

d. In ultimo appare svolgere una azione ricognitiva e di indirizzo la Sezione delle autonomie n. 25/SEZAUT/2017/QMIG della Corte dei Conti che così rileva:

"a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini".

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto, come sopra ricordato, vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti, vincoli che con i prossimi esercizi sono destinati ad essere meno incisivi, seppur cogenti, permettendo un maggior grado di autonomia nell'organizzare le proprie strutture e servizi in modo da corrispondere più adeguatamente ai bisogni dei cittadini e delle comunità amministrate.

Gli Istituti Autonomi per le Case Popolari della Sicilia non rientrano tra gli Enti, individuati dallo Stato, tenuti al rispetto del patto di stabilità:

- non usufruiscono di trasferimenti diretti dalla Regione;
- applicano il Contratto Nazionale di Lavoro degli Enti Locali;
- sono inseriti nel conto consolidato nazionale, ai sensi dell'art. 1, della legge 31/12/09, n. 196 (espressamente menzionati nell'art. 1, comma 2°, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165).
- La Circolare n. 8 del 2006 della RGS, che esclude gli IACP dal novero degli enti sottoposti a patto di stabilità;
- La Circolare n. 6 del 2014 della RGS, che non annovera gli IACP tra gli Enti sottoposti al rispetto del patto di stabilità;
- Non rientrano tra gli enti sottoposti al contenimento delle spese per il personale del settore pubblico regionale di cui all'art. 18 della l.r. 11/2010, appositamente modificato, trattandosi di Ente che utilizza il CCNL degli EE.LL.;

3. L'IACP si pone l'obiettivo di rispettare i limiti tenendo conto della spesa media del triennio 2011/2013 (D.L. n. 90 del 24/6/2014) e la spesa del personale dell'anno di riferimento (2018) calcolata sulla base degli stanziamenti nei capitoli di spesa del bilancio di previsione 2018/2020 in €. 2.421.536,13 rientra nei limiti di spesa media €. 2.490.481,45 del triennio 2011/13;

Alla luce dei presupposti sopra richiamati l'IACP di TP presenta un quadro di riferimento come risultante dai seguenti allegati:

ALLEGATO A - Struttura organizzativa dell'Istituto;

ALLEGATO B – Dotazione organica approvata con D.C. 125/17, per n. 72 unità suddivise per C.tg. e Servizi;

ALLEGATO C – Piano Triennale Fabbisogno Personale a T.D.;

ALLEGATO C1 -Piano Triennale Fabbisogno Personale a T.I.;

ALLEGATO D – Confronto spesa personale 2017 con spesa 2011/2013;

ALLEGATO E – Costo complessivo del personale Anno 2009;

ALLEGATO F – Programma Triennale fabbisogno personale 2019/2021;

ALLEGATO G – Pensionamenti Triennio 2016/2018 – Capacità Assunzionali

ALLEGATO H – Dichiarazione sulle eccedenze di personale;

ALLEGATO I – Spesa Media Personale a T.D. 2015/2017 (art. 20 del D. Lgs 25/05/17, n. 75);

ALLEGATO L – Costo Previsionale del personale 2019/2021

Dai prospetti illustrativi ALLEGATI al presente provvedimento, emergono chiaramente alcune criticità a cui è necessario porre rimedio per garantire il buon andamento dell'attività ed una stabile amministrazione dell'Istituto:

1. L'eccessivo numero di dipendenti a TD, in rapporto al personale di ruolo (nella misura di n. 72 unità), tutti a tempo parziale, provenienti dal bacino del precariato che risultano appartenenti a categorie contrattuali meno elevate (B, A,) ed inseriti nell'organizzazione dell'Istituto;
2. La previsione di un ulteriore esodo di categorie funzionali direttive e/o istruttori (C e D), non fungibili con il personale precario attualmente in servizio, che richiederebbero l'assunzione di unità specialistiche con elevato grado di professionalità sia nell'area tecnica che amministrativo-contabile;

A tal proposito, in materia di stabilizzazioni bisogna avere riguardo:

1. all'Art. 27 della L.R. n. 3 del 2016, e ss.mm., 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;

2. alla l.r. n. 3 del 2016, prevede che ciascun ente territoriale interessato dal Fondo straordinario di cui all'articolo 30 comma 7, della legge regionale 28/01/2014 n., e successive modifiche ed integrazioni, con deliberazione del proprio organo esecutivo, entro il 30 novembre 2016, approvi 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. Crea

inoltre una deroga all'articolo 35, comma 3 bis, del Dlgs 30/03/2001 n.165;

3. alle procedure straordinarie di reclutamento cui si rivolge il Dlgs 75/2017 in particolare:
 - a. in applicazione dell'articolo 20, commi 1 e 2 e Paragrafo 3.2.1 della circolare n. 3/2017 e n. 1 e 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;
 - b. chiarendo che, ai fini della scelta tra le due opzioni, per procedure concorsuali vanno intese tutte le procedure caratterizzate dall'emanazione di un bando, dalla valutazione comparativa dei candidati e dalla compilazione finale di una graduatoria di merito. Se ne potrebbe dedurre che la locuzione "procedure concorsuali" utilizzata dall'articolo 20, comma 1, comprenda anche le graduatorie di avviso dirette all'assunzione di personale a tempo determinato.

Nello specifico la procedura che deve osservare l'Ente è quella relativa ai Concorsi riservati: art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017

1. Condizioni di legge:
 - a. coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale;
 - b. copertura finanziaria;
 - c. riserva al personale interno in misura non superiore al 50% dei posti disponibili.
2. Requisiti dei destinatari della Riserva:
 - a. essere titolare, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015) di un contratto di lavoro flessibile nell'Amministrazione che bandisce il concorso;
 - b. aver maturato al 31/12/2017 almeno 3 anni di contratto anche non continuativo, negli ultimi 8 anni, nell'Amministrazione che bandisce il concorso
3. Condizioni finanziarie
 - a. contenimento della spesa del personale;
 - b. possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo determinato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo;
 - c. possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;
 - d. certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.
4. Divieti
 - a. le assunzioni riservate ai soggetti di cui al co. 2 non possono essere effettuate dagli Enti che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;
 - b. fino al termine delle procedure concorsuali (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione

ACCERTATO che

1. sulla base del DL 113/2016 non è più necessario il rispetto della incidenza della spesa del personale su quella corrente nel triennio 2011/2013 (vincolo indicato dalle deliberazioni della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 27/2015 e 16/2016);
2. delle indicazioni contenute nella deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Sicilia n.176/2017 l'utilizzazione delle capacità assunzionali del triennio precedente con l'inserimento nella programmazione del fabbisogno consente di trarre la conclusione che le stesse sono state utilizzate, quindi non si determina la decadenza dalla loro utilizzabilità; Tale parere riprende le analoghe indicazioni dettate dalla deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Campania n.68/2017;

VALUTATO che il presente programma di assunzioni è indispensabile per assicurare il buon funzionamento dell'Ente ed 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;

VISTO

- Il piano delle azioni positive adottato con D.C. n.127 del 13 dicembre 2017;
- La Dichiarazione con la quale il Direttore Generale a. i. attesta che l'Ente non presenta eccedenze di personale come previsto dall'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
- la normativa in materia richiamata in premessa;
- gli allegati A, B,C,D,E,F,G,H,I,L, che risultano parte integrante del presente provvedimento;
- vista la nota n.14647 del 16/10/2018 di informazione trasmessa alle OO.SS.
- visto il verbale del Collegio sindacale del 19 novembre 2018 con il relativo parere favorevole;

PROPONE DI DELIBERARE

APPROVARE il programma triennale del fabbisogno del personale relativo al triennio 2019 - 2021, come illustrato nel presente provvedimento, dando atto che per la copertura dei posti disponibili da ricoprire ritenuti prioritari, si farà ricorso ai processi di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;

DARE ATTO che la procedura da osservare ai fini della stabilizzazione del personale precario è quella relativa ai concorsi riservati: art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017;

APPROVARE la Programmazione dei posti che si renderanno disponibili per il triennio 2019/2021 come da previsione **ALLEGATO B** al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

APPROVARE il prospetto **ALLEGATO G** dal quale si evince la capacità dell'Ente ai fini delle nuove assunzioni;

APPROVARE la programmazione assunzionale 2019/21, individuata come da prospetto,

ALLEGATO L alla presente deliberazione, dando atto che la stessa trova capienza nella capacità assunzionale dell'Ente;

DARE ATTO che per potere effettuare le assunzioni previste dovranno essere rispettati gli obblighi di legge richiamati nella parte narrativa del presente provvedimento e che con separati provvedimenti verranno adottati gli atti necessari a dare esecuzione alla programmazione in oggetto;

DARE ATTO che le assunzioni del personale a tempo determinato, devono rientrare nel limite del 100% 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 come quantificato nell' "**ALLEGATO I**" alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

DISPORRE che lo stanziamento di spesa previsto per le assunzioni programmate:

- deve trovare copertura finanziaria nelle disponibilità del Bilancio corrente;
- dovrà essere riproposto nei prossimi bilanci 2019/2021;

DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun aumento del numero di dipendenti;

TRASMETTERE copia del presente provvedimento al competente Assessorato Regionale alle Infrastrutture, al Collegio Sindacale, all'OIV ed alle OO.SS – RSU – ai fini della dovuta informativa - oltre che per la pubblicazione permanente sul sito istituzionale dell'Ente.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole in data 21-11-2018
IL DIRETTORE GENERALE
AREA IL DIRIGENTE DELL'AREA ORGANIZZATIVA
DOTT. SAVONA PIETRO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere Favorevole in data 22-11-2018
IL DIRIGENTE
AREA IL DIRIGENTE DELL'AREA FINANZIARIA
DOTT.SSA GABRIELE NUNZIATA

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTA la superiore proposta di deliberazione corredata dai pareri e ritenuta meritevole di approvazione;
RITENUTO quindi di adottare il provvedimento come proposto dal Responsabile del Procedimento.

Di approvare e fare propria la superiore proposta e che di seguito si intende integralmente trascritta

D E L I B E R A

IL SEGRETARIO
F.to **DOTT. PIETRO SAVONA**

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
F.to **DOTT. GIUSEPPE PIRRELLO**