



**ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI MESSINA**

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

DELIBERAZIONE N. 60 DEL 24.04.2019

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 - PROGRAMMA ANNUALE 2019 (ART. 39 DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 1997 N. 449 - ART. 6 DEL D.LGS. N. 165/2001, COME MODIFICATO DAL D.LGS. N. 75/2017 - DECRETO DELLA FUNZIONE PUBBLICA 8 MAGGIO 2018)
-----------------	--

L'anno duemiladiciannove il giorno ventiquattro del mese di Aprile alle ore 12,30

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Ing. Leonardo Santoro nominato con D.P. Reg./Serv. 1/SG n. 125 del 20.03.2019, assistito dal Coordinatore Generale Dott.ssa Maria Grazia Giacobbe, ha adottato la seguente deliberazione.

VISTA la sotto riportata proposta di deliberazione formulata dalla Direzione, sulla scorta della relazione e dei pareri resi dal Dirigenti dei Settori Amministrativo e Contabile;

VISTI i pareri resi sulla proposta;

RITENUTO di approvare integralmente la sotto riportata proposta per le motivazioni nella stessa contenute

DELIBERA

Di approvare integralmente la sotto riportata proposta per farne parte integrante e sostanziale

Il Coordinatore Generale
F.to (Dott.ssa Maria Grazia Giacobbe)

Il Commissario Straordinario
F.to (Ing. Leonardo Santoro)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

OGGETTO:	Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 - PROGRAMMA ANNUALE 2019 (ART. 39 DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 1997 N. 449 - ART. 6 DEL D.LGS. N. 165/2001, COME MODIFICATO DAL D.LGS. N. 75/2017 - DECRETO DELLA FUNZIONE PUBBLICA 8 MAGGIO 2018) CIG:
----------	---

I Dirigenti del Settore Amministrativo e Contabile

PREMESSA

Tra le varie attività di programmazione da porre in essere, l'IACP di Messina si trova di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale che evidenzii il fabbisogno di personale necessario per garantire l'erogazione dei servizi da parte degli uffici e il turnover, e per dare concreta attuazione ai programmi dell'Ente.

La necessità di predisporre il "Piano Triennale del fabbisogno del personale" ed il "Piano Annuale" è stata ribadita anche dal Principio contabile n. 1, approvato dall'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali e da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017 e dal successivo Decreto della Funzione pubblica 8 maggio 2018, contenente "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

La presente relazione si inquadra proprio in quest'ottica e cerca di fornire una analitica dimostrazione dell'attuale situazione normativa, la verifica della condizione organizzativa esistente nell'Ente e della dotazione organica vigente, nonché delle assunzioni che, a vario titolo, si intendono effettuare nel triennio 2019/2021, alla luce delle varie disposizioni normative che si sono nel frattempo succedute pur non essendo lo IACP di Messina non soggetto alle disposizioni riguardanti il rispetto del Patto di stabilità interno.

1. L'attuale situazione normativa

1.1 Le varie disposizioni di legge riguardanti gli enti non già soggetti al Patto di Stabilità interno nazionale, ma al Patto di stabilità regionale ex art. 16 della L.R. 11/2010.

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni oggi vigenti in materia.

Esse possono essere riassunte in:

- art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 contenente *"Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time"* che dispone, al comma 1, *"al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale"*;
- l'art 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 , il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'articolo 1 comma 562 della legge 296/2006 che recita: *"562. 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 2004. 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."*;
- l'art. 16 della L.R. n. 11 del 12/05/2010 dispone che *"A decorrere dall'esercizio finanziario 2011 gli istituti, aziende, agenzie, consorzi, organismi ed enti regionali*

comunque denominati, sottoposti a tutela e vigilanza dell'Amministrazione regionale concorrono al contenimento della spesa pubblica regionale adeguando le proprie politiche di bilancio alle medesime disposizioni alle quali è assoggettata l'Amministrazione regionale per il rispetto del patto di stabilità interno"; il successivo comma 4 stabilisce che "Per gli esercizi finanziari 2011-2013, il concorso degli enti destinatari del presente articolo, esclusi gli enti locali, le aziende sanitarie provinciali e le aziende ospedaliere nonché le aziende ospedaliere universitarie, agli obiettivi di finanza pubblica della Regione è fissato, in termini di competenza e di cassa, nella misura degli importi registrati nell'anno 2009 decurtati del 2 per cento calcolato sul saldo finanziario di parte corrente, ivi comprese le spese relative a consulenze, incarichi e collaborazioni. Per quanto riguarda le spese del personale, le stesse non possono superare quelle registrate nell'anno 2009."

- che negli enti già soggetti al patto regionale ex art. 16 della L.R. 11/2010, occorre assumere come tetto invalicabile la spesa del personale del 2009, il cui rispetto per l'anno 2016 costituisce oggi l'unica condizione da rispettare per potere dare corso ad assunzioni di personale;
- il D.L. 90/2014 all'art. 3 comma 5 prevedeva per gli anni 2016 e 2017 la possibilità di utilizzare l'80% della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente e il 100% per il 2018, e al comma 5 bis che il limite di spesa del personale annuo non può superare quello derivante dalla media della spesa del personale del triennio 2011/2012/2013;
- la Legge 208/2015 all'art. 1, comma 228, stabilisce che la percentuale applicabile per il triennio 2016 / 2017 / 2018 della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente è pari al 25%;
- l'art. 1 comma 399 della Legge 145/2018 (Legge di bilancio 2019) stabilisce che le assunzioni a tempo indeterminato debbano avere decorrenza giuridica ed economica dal 15/11/2019;
- l'art. 14 bis del D.L. 4/2019 convertito in Legge n. 26 del 28.03.2019, offre la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno ed ancora quella di utilizzare le somme residue e non utilizzate del personale cessato negli ultimi 5 anni, sempre nel rispetto delle percentuali del 25% previste dalla Legge 208/2015.

1.2 Modalità di assunzione di personale

Alla luce delle disposizioni legislative in precedenza richiamate e del quadro delle politiche del personale, le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate, entro i tetti previsti dalla normativa. Sulla base delle modifiche apportate dal D.lgs. n. 75/2017 alle disposizioni dell'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 la dotazione organica risulta dalla somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione, con la conseguenza del sostanziale superamento della nozione di sovrannumero.

Inoltre, le assunzioni di personale possono essere effettuate se l'ente è in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) avere rispettato nell'anno 2016 il tetto alla spesa del personale dell'anno 2009 (art. 16, comma 4, L.R. 11/2010). La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 562, della legge finanziaria 2007.
- 2) pareggio di bilancio. *Ai sensi del comma 734 dell'art. 1 della Legge 208/2015 (legge di stabilità 2016) "Per gli anni 2016 e 2017, ... alla Regione siciliana ... non si applicano le disposizioni di cui al comma 723 del presente articolo e resta ferma la disciplina del patto di stabilità interno recata dall'articolo 1, commi 454 e seguenti, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, come attuata dagli accordi sottoscritti con lo Stato. Secondo l'accordo del 20 giugno 2016 tra il Governo e la Regione siciliana, a decorrere dal 2018, la regione dovrà garantire il pareggio di bilancio inteso come saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali. Allo stato delle informazioni disponibili, nessuna norma è stata emanata dalla Regione Siciliana in ordine all'applicazione del nuovo Patto di stabilità e del pareggio di bilancio agli enti strumentali e/o vigilati della regione, compresi gli Iacp;*
- 3) rispettare nel corso del triennio 2019-2021, ovviamente come previsione ed allo stato delle informazioni in possesso dell'Ente, il tetto della spesa del personale previsto dall'articolo dall'art. 16, comma 4, L.R. 11/2010, calcolato sulla base dei requisiti previsti dal citato 1, comma 562, della legge finanziaria 2007, calcolato su base 2009.

Solo nell'ipotesi di rispetto contemporaneo dei requisiti sopra riportati, l'ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel rispetto, anche per l'anno 2019, dei suddetti limiti e comunque entro il tetto del numero dei dipendenti cessati nell'anno precedente e nelle nuove previsioni del D.L. 4/2019. Restano comunque applicabili le disposizioni riguardanti:

- a) **le progressioni di carriera:** sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, esse possono essere previste esclusivamente attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50%. Il D.Lgs. n. 75/2017 consente, altresì, la possibilità per il triennio 2018/2020, di dare corso a progressioni attraverso concorsi interamente riservati entro il tetto del 20% dei posti messi a concorso per ogni categoria;
- b) **la mobilità volontaria:** la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse non necessita di comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica. Esse non entrano nel tetto di spesa per le nuove assunzioni (art. 1 comma 47 Legge 311/2004) e le amministrazioni devono utilizzare le procedure dettate dal testo dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato, da ultimo, dal citato D.L. n. 90/2014.

Nella Regione Sicilia non si applicano i vincoli alla destinazione delle capacità assunzionali all'assorbimento del personale in sovrannumero degli enti di area vasta.

2. L'applicazione delle disposizioni allo IACP di Messina

Conclusa l'analisi delle varie disposizioni normative, la parte successiva della presente relazione è diretta ad implementarne i contenuti alla realtà dell'ente. A tal fine, si precisa che la relazione si svilupperà secondo i seguenti punti:

- 1) riscontro del rispetto dell'art. 16, comma 4, L.R. 11/2010, calcolato sulla base dei requisiti previsti dal citato art. 1, comma 562, della legge finanziaria 2007, con riferimento alla attestazione che nel 2016 la spesa del personale non ha superato quella del 2009 e che, anche nel 2017, tale vincolo è stato rispettato, come anche nel 2018, ancorché il citato art. 16 della L.R. 11/2010 abbia cessato di avere effetto al 31/12/2016;
- 2) verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e contestuale ricognizione della assenza di personale in sovrannumero e delle condizioni di eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011;
- 3) rispetto dei termini di approvazione del bilancio preventivo, nonché della trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i termini fissati;
- 4) attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (D.L. 66/2014);
- 5) elencazione dei pensionamenti avvenuti nel 2018, di quelli degli anni successivi al 2007 non coperti con nuove assunzioni e di quelli previsti nel triennio con conseguente calcolo del limite presunto delle assunzioni;
- 6) verifica della adozione del piano delle azioni positive;
- 7) proposta del piano delle assunzioni anno 2019 e triennio 2019/2021 con l'indicazione delle spese;
- 8) verifiche finali del rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

2.1 La verifica dei vincoli imposti dal comma 562 dell'articolo 1 della legge 296/2006

La prima verifica riguarda il rispetto del principio di riduzione costante della spesa di personale previsto da ultimo nell'articolo 1 comma 562 della legge 296/2006.

In particolare il Settore Contabile, ha provveduto a ricalcolare al termine d'esercizio la spesa di personale 2016 ed a confrontarla con quella 2009 al netto delle spese sostenute in deroga ai sensi dell'articolo 3 comma 120 della legge 244/2007 (comunque giuridicamente perfezionati alla data del 30 maggio 2010). Le risultanze di detta verifica sono riportate nella tabella che segue:

	Voci di spesa	Importo
A	Spesa di personale sostenuta anno 2009	5.507.234,48
B	Deroghe (art. 3 comma 121 legge 244/2007) applicate alla data del 30 maggio 2010	0

C	Limite di spesa di personale anno 2009 (A + B)	5.507.234,48
D	Spesa di personale sostenuta anno 2016	4.239.113,16
E	Riduzione / aumento della spesa di personale (C – D)	1.268.121,32

Ne consegue che questo Ente ha ampiamente ridotto la spesa del personale rispetto al 2009 nel rispetto dei vincoli imposti dal Patto di stabilità regionale ex art. 16, comma 4, della L.R. 11/2010.

2.2 La verifica dei vincoli imposti dal comma 9 dell'articolo 14 della legge 122/2010

L'ultima verifica, preliminare alla proposta, ha riguardato il rispetto del nuovo limite imposto dall'art. 14 comma 9 della legge 122/2010 di conversione del D.L. 78/2010.

A tal fine è stato verificato che nel corso degli anni dal 2007 al 2018 sono cessati, comprese le mobilità dirette ad amministrazioni che non hanno vincoli alle assunzioni di personale (per come previsto dalla deliberazione delle sezioni riunite di controllo della Corte dei Conti n. 59 del 6 dicembre 2010), le seguenti unità e che le stesse cessazioni sono state parzialmente utilizzate per nuove assunzioni:

Nominativo dipendente	Servizio	Categ.P.E.	Data di cessazione	Motivo di cessazione	Retribuz. lorda	Salario Access.	Oneri riflessi	Totale
omissis	Amministrativo	D / 5	30/04/2007	omissis	31.625,72	1.785,60	7.981,96	41.393,28
omissis	Amministrativo	B / 5	02/06/2007	omissis	20.281,07	9.763,64	7.177,68	37.222,39
omissis	Contabile	D / 5	30/06/2007	omissis	41.035,81	1.612,17	10.188,60	52.836,58
omissis	Amministrativo	C / 5	31/12/2007	omissis	23.967,30	6.226,29	7.213,25	37.406,84
omissis	Tecnico	D / 6	31/12/2007	omissis	28.114,03	39.591,11	16.174,76	83.879,90
omissis	Amministrativo	B / 7	31/01/2008	omissis	20.794,83	3.031,65	5.692,15	29.518,63
omissis	Amministrativo	C / 4	31/03/2008	omissis	24.883,00	4.611,91	7.046,33	36.541,24
omissis	Tecnico	D / 5	09/09/2008	omissis	29.414,88	22.475,34	12.396,57	64.286,79
omissis	Amministrativo	C / 4	31/10/2008	omissis	20.592,28	7.262,50	6.654,51	34.509,29
omissis	Contabile	B / 6	06/11/2008	omissis	19.017,13	10.753,17	7.112,12	36.882,42
omissis	Amministrativo	D / 6	25/02/2009	omissis	32.442,32	15.544,48	11.464,05	59.450,85
omissis	Tecnico	D / 5	30/06/2009	omissis	41.642,35	7.343,59	11.702,74	60.688,68
omissis	Amministrativo	D / 2	30/06/2009	omissis	27.803,85	3.262,82	7.421,83	38.488,50
omissis	Amministrativo	D / 5	30/11/2009	omissis	32.369,41	7.148,67	9.440,87	48.958,95
omissis	Amministrativo	D / 5	31/12/2009	omissis	31.021,73	7.839,64	9.283,98	48.145,35

omissis	Amministrativo	D / 5	31/12/2009	omissis	30.944,38	7.566,64	9.200,28	47.711,30
omissis	Amministrativo	D / 6	31/12/2009	omissis	32.402,17	7.852,64	9.616,87	49.871,68
omissis	Amministrativo	C / 4	01/02/2010	omissis	24.739,74	9.494,62	8.178,59	42.412,95
omissis	Amministrativo	D / 6	30/06/2010	omissis	41.982,43	922,00	10.249,87	53.154,30
omissis	Tecnico	D / 6	31/12/2010	omissis	32.364,51	14.456,33	11.185,50	58.006,34
omissis	Amministrativo	D / 5	31/12/2010	omissis	32.682,62	8.182,64	9.762,71	50.627,97
omissis	Amministrativo	D / 5	31/12/2010	omissis	32.682,62	8.576,64	9.856,84	51.116,10
omissis	Amministrativo	D / 5	31/03/2011	omissis	34.121,20	278,91	8.218,19	42.618,30
omissis	Tecnico	D / 6	30/09/2011	omissis	29.558,33	7.378,41	8.824,19	45.760,93
omissis	Tecnico	D / 6	31/12/2011	omissis	32.511,41	13.943,48	11.098,07	57.552,96
omissis	Amministrativo	A / 5	31/03/2012	omissis	19.597,16	971,03	4.913,74	25.481,93
omissis	Contabile	C / 3	22/04/2012	omissis	21.783,02	7.757,73	7.057,29	36.598,04
omissis	Contabile	D / 4	30/04/2012	omissis	29.470,71	1.463,88	7.390,27	38.324,86
omissis	Tecnico	C / 5	30/11/2012	omissis	27.675,27	6.973,29	8.277,54	42.926,10
omissis	Tecnico	C / 4	30/11/2012	omissis	24.414,09	6.345,20	7.348,39	38.107,68
omissis	Tecnico	D / 6	31/12/2012	omissis	33.747,97	5.615,64	9.403,97	48.767,58
omissis	Tecnico	D / 6	06/02/2013	omissis	11.035,72	2.226,92	3.168,44	16.431,08
omissis	Tecnico	D / 5	10/07/2013	omissis	24.559,12	4.270,32	6.887,35	35.716,79
omissis	Tecnico	D / 6	18/08/2013	omissis	9.743,71	13.785,74	5.621,19	29.150,64
omissis	Tecnico	D / 6	14/02/2014	omissis	35.740,35	28.839,08	15.428,03	80.007,46
omissis	Contabile	D / 6	30/04/2015	omissis	33.433,11	13.759,76	11.274,38	58.467,25
omissis	Tecnico	D / 6	30/04/2015	omissis	32.594,74	13.154,88	10.929,58	56.679,20
omissis	Amministrativo	C / 5	31/07/2015	omissis	25.750,36	16.009,79	9.976,50	51.736,65
omissis	Amministrativo	C / 5	26/06/2016	omissis	24.471,94	9.569,07	8.132,40	42.173,41
omissis	Amministrativo	C / 5	30/06/2016	omissis	24.471,94	6.375,73	7.369,51	38.217,18
omissis	Tecnico	DIR	31/12/2016	omissis	88.204,09	55.090,64	34.233,11	177.527,84
omissis	Tecnico	D / 5	31/01/2017	omissis	28.639,14	3.252,97	7.619,03	39.511,14
omissis	Tecnico	C / 5	20/02/2017	omissis	25.969,56	10.302,95	8.665,50	44.938,01
omissis	Amministrativo	B / 7	02/04/2017	omissis	22.228,00	12.652,49	8.332,95	43.213,44
omissis	Amministrativo	C / 5	30/06/2017	omissis	27.056,34	4.629,52	7.569,75	39.255,61
omissis	Amministrativo	C / 5	31/07/2017	omissis	25.608,53	6.817,13	7.746,49	40.172,15
Sub Totale 2007- 2017					1.345.189,99	456.768,65	430.487,92	2.232.446,56

omissis	Tecnico	C / 5	31/01/2018	omissis	24.519,51	769,67	6.041,59	31.330,77
omissis	Amministrativo	C / 5	28/02/2018	omissis	24.412,79	1.473,86	6.184,32	32.070,97
omissis	Amministrativo	A / 5	28/02/2018	omissis	19.524,02	1.240,27	4.960,59	25.724,88
omissis	Tecnico	B / 7	31/12/2018	omissis	22.582,84	10.112,43	7.810,90	40.506,16
Totali 2007 - 2018					1.436.229,15	470.364,87	455.485,31	2.362.079,34

Ai sensi dell'art.14/bis del D.L. n.4/2019, convertito in legge n. 26 del 28/03/2019, i risparmi della spesa non utilizzata ai fini assunzionali così come previsto dalla Legge n. 208/2015 all'art. 1 comma 228, sono estesi all'ultimo quinquennio, e pertanto, viene a risultare:

Anno	Risparmi per cessazioni	25 %	100 %	Spesa per assunzioni	Risparmi di spesa utilizzabili
2014	80.007,46	20.001,86		95.433,52	
2015	166.883,10	41.720,78			
2016	257.918,43	64.479,61			
2017	207.090,35	51.772,59			
2018	129.632,78		129.632,78		
	841.532,11	177.974,83	129.632,78	95.433,52	212.174,09

Sono previste le seguenti cessazioni di personale nel corso del 2019:

Nominativo dipendente	Servizio	Categoria Posiz. econ.	Data di cessazione	Motivo di cessazione	Retribuz. lorda	Salario Access. Presunto	Oneri riflessi	Totale
omissis	Tecnico	D / 7	01/08/2019	omissis	34.373,31	12.740,69	11.255,54	58.369,54
omissis	Tecnico	D / 7	01/08/2019	omissis	35.328,99	8.115,64	10.378,92	53.823,56
omissis	Tecnico	D / 7	01/08/2019	omissis	32.382,56	6.915,36	9.388,27	48.686,19
omissis	Amministrativo	D / 7	01/09/2019	omissis	36.640,38	8.115,64	10.692,21	55.448,24
omissis	Tecnico	D / 7	01/09/2019	omissis	34.373,31	9.959,86	10.591,20	54.924,37
omissis	Tecnico	D / 7	01/10/2019	omissis	36.640,38	9.700,33	11.070,80	57.411,51
omissis	Tecnico	D / 7	01/10/2019	omissis	35.328,99	8.115,64	10.378,92	53.823,56
omissis	Contabile	C / 6	01/12/2019	omissis	27.209,26	8.115,64	8.439,12	43.764,02
Totali 2019					272.277,20	71.778,80	82.194,98	426.250,98

Si rammenta che per gli enti che non erano assoggettati ai vincoli del patto di stabilità sono possibili le seguenti assunzioni a tempo indeterminato: una assunzione per ogni cessazione avvenuta nel 2016 (comma 562 legge n. 296/2006) ovvero il rispetto del tetto di spesa dei cessati (legge n. 208/2015). Le quote residue che non sono state utilizzate possono essere impiegate dall'anno 2007 in poi.

	Cessazioni / Assunzioni	N.
A	Cessazioni dal servizio 2007-2018	50
B	Mobilità in uscita dirette ad amministrazioni che non hanno vincoli alle assunzioni di personale	0
C	Nuove assunzioni a tempo indeterminato 2007-2018 (di cui 2 in categoria protetta)	4
D	Limite nuove assunzioni (A + B - C)	46

Per cui il numero complessivo di assunzioni che possono essere effettuate, pari alle cessazioni verificatesi dal 2007 a tutto il 2018, al netto delle assunzioni effettuate, è pari a n. **46** assunzioni, mentre il tetto di spesa, nel rispetto del D.L. 4/2019, è pari a euro **212.174,09**.

3. Il piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 e annuale 2019

3.1 Il piano annuale delle assunzioni 2019 e triennale 2019/2021

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue procederemo a presentare il piano delle assunzioni 2019/2021 e quello annuale 2019 così come disposto dal citato Decreto della Funzione pubblica 8 maggio 2018, contenente "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

A tal fine si precisa che il piano triennale del fabbisogno di personale è stato realizzato richiedendo a ciascun dirigente una analisi dettagliata delle figure professionali di cui necessitano.

Dette richieste sono state oggetto di attenzione e valutazione da parte della Direzione generale al fine di contemperare le richieste degli uffici con i limiti previsti dalle normative vigenti.

Il risultato complessivo è sintetizzato nei paragrafi che seguono in cui vengono presentate separatamente:

le assunzioni previste:

- per l'anno 2019;
- per gli anni 2020 e 2021.

Si precisa che dopo l'approvazione della presente proposta di delibera verrà effettuata l'informazione sindacale.

3.2 I pensionamenti ed il turnover nel triennio 2019-2021

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dai pensionamenti previsti nel triennio in esame.

A tal fine l'ufficio ha effettuato una verifica sul personale in servizio giungendo a definire una possibile tabella nella quale sono riportati i dipendenti che, per raggiunti limiti di età o per richiesta già presentata, si presume abbandoneranno il servizio.

Si noti come nell'ultima colonna è riportato anche il risparmio di spesa previsto.

Cognome e Nome	Area	Categ. Pos. Econ.	Data Cessazione	Retrib. Lorda + salario access. + Oneri riflessi (ultimo anno)
omissis	Tecnico	D / 7	01/08/2019	58.369,54
omissis	Tecnico	D / 7	01/08/2019	53.823,56
omissis	Tecnico	D / 7	01/08/2019	48.686,19
omissis	Amministrativo	D / 7	01/09/2019	55.448,24
omissis	Tecnico	D / 7	01/09/2019	54.924,37
omissis	Tecnico	D / 7	01/10/2019	57.411,51
omissis	Tecnico	D / 7	01/10/2019	53.823,56
omissis	Contabile	C / 6	01/12/2019	43.764,02
TOTALE				426.250,02

Cognome e Nome	Area	Categ. Pos. Econ.	Data Cessazione	Retrib. Lorda + salario access. + Oneri riflessi (ultimo anno)
omissis	Tecnico	D / 7	01/06/2020	53.823,56
omissis	Amministrativo	C / 6	01/08/2020	42.355,90
omissis	Amministrativo	B / 8	01/08/2020	38.874,77
omissis	Tecnico	D / 7	01/10/2020	53.823,56
TOTALE				188.877,78

La conoscenza del personale pensionabile riveste particolare importanza per assicurare gli standard qualitativi e quantitativi presenti. I dati sopra riportati sono stati calcolati sulla base dell'età anagrafica nell'anno di pensionamento presunto e degli anni di servizio prestati. Nell'anno 2021 non risulta personale che matura i requisiti per il pensionamento, fermo

restando che l'eventuale richiesta di applicazione del trattamento di pensione anticipata di cui al D.L. 4/2019 art. 14, potrà essere presa in considerazione al momento della richiesta.

3.3 Il Piano annuale delle assunzioni 2019

La tabella sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure riportando anche il costo complessivo da sostenere.

Per i profili professionali appartenenti alle Categorie B, C e D, i bandi di concorso o le selezioni pubbliche ai sensi all'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, così come modificato ed integrato dall'articolo 62 del d.lgs. 150/2009, dovranno prevedere la riserva con posti disponibili per il personale in servizio a tempo indeterminato nella misura del 50%, in possesso dei requisiti culturali previsti per l'accesso dall'esterno, finalizzati a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, quale progressione di carriera. La riserva non opera per l'accesso a posti unici della dotazione organica e comunque nel caso in cui alla detta percentuale corrisponda una frazione di posto. In tutti gli altri casi la riserva opera attraverso compensazioni tra i diversi profili professionali della stessa Categoria nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale ex art. 39 Legge 449/97.

Anno 2019

Categ.	Profilo professionale	N. unità	Area Servizio	Data presunta assunzione	Retribuz. Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
DIR	Dirigente	1	Tecnico	01/05/2019	110.025,00	Mobilità volontaria (art.30 D.Lgs. 165/2001)
D / 1	Funzionario	1	Amm.vo	16/11/2019	29.735,00	Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	1	Contabile	16/11/2019	29.735,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	1	Tecnico	16/11/2019	27.330,00	Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	1	Amm.vo	16/11/2019	0,00	Riserva interna (art. 52 D.Lgs. 165/2001)
D / 1	Funzionario	1	Contabile	16/11/2019	0,00	Riserva interna (art. 52 D.Lgs. 165/2001)
C / 1	Istruttore	1	Tecnico	16/11/2019	0,00	Riserva interna (art. 52 D.Lgs. 165/2001)
Totale					196.825,00	

Anno 2020

Categ.	Profilo professionale	N. unità	Area Servizio	Data presunta assunzione	Retribuz. Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
D / 1	Funzionario	3	Tecnico	01/01/2020	89.205,00	Concorso pubblico

D / 1	Funzionario	3	Amm.vo	01/01/2020	89.205,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	3	Tecnico	01/01/2021	81.900,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	4	Amm.vo	01/01/2021	109.320,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	2	Contabile	01/01/2021	54.660,00	Concorso pubblico
Totale					424.290,00	

Anno 2021

Categ.	Profilo professionale	N. unità	Area Servizio	Data presunta assunzione	Retribuz. Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
D / 1	Funzionario	1	Tecnico	01/01/2021	29.740,00	Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	2	Amm.vo	01/01/2021	59.480,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	1	Tecnico	01/01/2021	27.340,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	1	Amm.vo	01/01/2021	27.340,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	1	Contabile	01/01/2021	27.340,00	Concorso pubblico
Totale					171.240,00	

Si dà atto che le assunzioni di cui al predetto piano 2019/2021 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale rispetto all'anno 2009, e che la spesa per le nuove assunzioni risulta inferiore alla spesa del personale cessato, confermando il trend di riduzione complessiva della spesa del personale, fermo restando che per gli anni 2020/2021 la programmazione rivolta all'interno terrà conto dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

3.4 Modalità di assunzione

Una ultima riflessione riguarda le modalità di assunzione indicate nell'ultima colonna dei prospetti per i tre esercizi analizzati. A tal fine si segnala:

Le procedure di *assunzione a tempo indeterminato* sono individuate nella indizione di un concorso pubblico, previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi del D. Lgs.165/01 e della comunicazione di cui all'articolo 34 bis, per la eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità, per tutte le categorie e profili professionali, ad eccezione di quelle riservate al personale interno.

Nel 2019 le assunzioni previste riguardano:

- una mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che risulta neutra ai sensi dell'art. 1, comma 47, della L. n.311/2004, e quindi immediatamente applicabile;
- cinque posti da ricoprire in categorie D/1 e C/1, che avranno decorrenza 16/11/2019, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 399, della L. 145/2018;
- cinque posti da ricoprire in categorie D/1 e C/1, riservati al fine di valorizzare le professionalità interne e giudicando tale scelta positiva per l'andamento complessivo della propria attività, ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs 165/01 e sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, riservando quindi il 50% dei posti disponibili, non unici, da coprire mediante concorsi pubblici.

Si dà, inoltre, specifico atto che al momento attuale non vi sono graduatorie valide né per i posti da coprire tramite concorso pubblico né per profili analoghi. Si dà inoltre conto di non avere vincitori di concorso non assunti.

L'ente si riserva di integrare la programmazione di eventuali assunzioni flessibili nel caso in cui si manifestino ulteriori esigenze eccezionali e di durata limitata nel tempo.

.5 La nuova dotazione organica 2019/2021

Alla luce delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 75/2017 all'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., nonché delle assunzioni programmate per l'anno 2018 in corso di copertura e di quelle programmate per il periodo 2019/2021, la nuova dotazione organica 2019-2021 è data dalla somma del personale in servizio e di quello di cui si programma l'assunzione, come di seguito evidenziato:

Dotazione organica Dirigenza				
Profilo Professionale	Unità previste	Posti Coperti a tempo ind.	Posti vacanti	Contratto a tempo deter. convenzione, interim
Coordinatore Generale	1	1	0	
Dirigente Amministrativo	1	1	0	
Dirigente Tecnico	1	0	1	1
Dirigente Contabile	1	1	0	
Totale complessivo	4	3	1	1

RIEPILOGO GENERALE PERSONALE DEI LIVELLI				
Categoria 1° Inquadramento	Profilo Professionale	Unità previste	Posti coperti	Posti vacanti
D	Funzionari	43	30	13
C	Istruttori	32	18	14

B	Collaboratori	20	20	0
A	Operatori	4	3	1
Totale complessivo		99	71	28

Pertanto, si prevedono n. 28 assunzioni nel triennio 2019/2021, nettamente inferiori alle 47 cessazioni avvenute dal 2007 al 2018, al netto delle assunzioni effettuate nello stesso periodo.

4. Le verifiche finali

VISTO l'art. 39 della legge n. 449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

VISTO l'art 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 , il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

VISTO il Decreto della Funzione pubblica 8 maggio 2018, contenente "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

VISTO l'art. 1, comma 339, della L. n. 145/2018, che ha disposto che gli enti pubblici non economici non possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato con decorrenza giuridica ed economica anteriore al 15 novembre 2019;

VISTO l'art. 14/bis del D.L. n. 4/2019, convertito in L. n. 26 del 28/03/2019, che amplia le possibilità assunzionali in merito al risparmio di spesa del personale cessato negli ultimi cinque anni;

CONSIDERATO che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, e del su citato Decreto 8 maggio 2018, la dotazione organica

è la somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione nel rispetto delle capacità assunzionali;

DATO ATTO che è stata effettuata la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, stante che alla luce della nuova nozione di dotazione organica il sovrannumero è di fatto superato. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, tenendo conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

CONSIDERATO che il piano delle azioni positive è stato approvato con Deliberazione Commissariale n. 53 del 18/03/2019;

VISTO l'art. 1, comma n. 562, della legge 296/2006, cd finanziaria 2007, il quale dispone che gli enti non sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale dell'anno 2008, mentre negli enti già soggetti al patto regionale ex art. 16 della L.R. 11/2010, occorre assumere come tetto invalicabile la spesa del personale del 2009, il cui rispetto per l'anno 2016 costituisce oggi l'unica condizione da rispettare per potere dare corso ad assunzioni di personale;

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni della legge n. 208/2015, gli Enti non sottoposti al Patto di stabilità nazionale possono effettuare assunzioni entro il tetto di spesa del personale cessato;

ACCERTATO

- che negli esercizi 2017 e 2018 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto all'anno 2009 e che tale rispetto è confermato anche per il 2019 ed è previsto per il triennio 2019-2021;
- che l'ente, ai sensi del comma 734 dell'art. 1 della Legge 208/2015 (legge di stabilità 2016), allo stato attuale non è soggetto al rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio e che, pertanto, non è tenuto alla relativa attestazione e trasmissione alla Ragioneria Generale;

- che l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 questo Ente ha approvato nei termini il bilancio preventivo finanziario 2019-2021 con Deliberazione commissariale n. 50 del 28/02/2019;
- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 questo Ente ha regolarmente trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) i dati richiesti dalla citata disposizione;
- che, sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e dell'art. 52 del D.Lgs. 165/01, le progressioni di carriera possono essere previste esclusivamente attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50%;
- che, sulla base delle previsioni del D.Lgs. n. 75/2017, le amministrazioni possono nel triennio 2018/2020 dare corso a concorsi riservati esclusivamente agli interni nel tetto del 20% dei posti messi a concorso nella stessa categoria;

DATO ATTO che ai sensi di quanto disposto dall'art. 30, comma 2 bis, del D. Lgs. 165/01, questa amministrazione, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, come individuati in sede di programmazione del fabbisogno ai sensi dell'art. 39 della legge 449/1997, deve attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1 del citato art. 30 del D.lgs. 165/2001, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, appartenenti alla stessa categoria e area funzionale, che facciano domanda di trasferimento, nonché all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità;

RITENUTO di dover definire, già in sede di programmazione del fabbisogno del personale, le modalità di copertura dei posti che si intendono mettere a concorso o selezione, modalità da applicare una volta terminata la procedura di mobilità del personale in disponibilità e di mobilità volontaria, di cui rispettivamente agli articoli 30 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e, in tale ambito, di indicare le assunzioni comunque riservate alla cd mobilità volontaria e le riserve per le progressioni di carriera;

DATO ATTO che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

Verificato il rispetto dei limiti previsti dalle varie disposizioni normative richiamate, ed in particolare al riscontro del rispetto dei commi 557 e 557 bis della legge 296/2006 con riferimento alle somme impegnate nel 2009 e nel 2016 (Patto di stabilità regionale ex art. 16 della L.R. 11/2010), alla previsione assestata del corrente esercizio e al triennio al 2019-2021, nonché del comma 562 dello stesso provvedimento.

VALUTATE le necessità di personale dell'ente, in considerazione anche del fatto che sono cessati dal servizio dal 2007 al 2018 n. 50 dipendenti, parzialmente sostituiti (n. 3 assunzioni di cui 2 categorie protette);

CONSIDERATO che *l'ampliamento e il miglioramento dei servizi* determina la necessità di nuove assunzioni per la copertura dei posti sopra illustrati; e che le necessità di nuove assunzioni presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente, e che non è possibile fare fronte comunque con forme di razionalizzazione delle strutture amministrative esistenti;

VISTA

La ricognizione e quantificazione della spesa di personale 2009 - 2016-2018 e 2019-2021, predisposta dal Responsabile del Settore Contabile;

ACCERTATO

- che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2019/2021 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale;
- che nel bilancio preventivo 2019 la spesa del personale non supera quella dell'anno 2009;
- che negli anni dal 2007 in poi sono cessati dal servizio numero 50 dipendenti che hanno determinato risparmi di spesa per complessivi €. 2.362.079,34 e che tali cessazioni sono state parzialmente coperte con assunzioni che hanno determinato oneri per euro 110.025,00.
- CONSIDERATO
 - che l'ente ha varato in data 18/03/2019 il piano di azioni positive 2019/2021 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.Lgs n. 198/2006 e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;
 - che nell'ente non vi sono graduatorie valide approvate dopo il 1° gennaio 2007 per profili analoghi a quelli che l'ente intende assumere e che nell'ente non vi sono vincitori di concorsi a tempo indeterminato che non sono stati assunti;

VISTI l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e gli articoli 3, 4 e 5 del CCNL 21/05/2018 in tema di relazioni sindacali;

VISTI

- il vigente Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente Regolamento di contabilità;
- il decreto legislativo n. 118/2011, attuativo della legge delega in materia di federalismo fiscale n. 42/2009, recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi", che prevede una complessiva riforma del sistema di contabilità delle regioni e degli enti locali finalizzata

ad una loro armonizzazione tra le diverse pubbliche amministrazioni, ai fini del coordinamento della finanza pubblica;

- il D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il bilancio di previsione finanziario 2019/2021 approvato con la delibera commissariale n. 50 del 28/02/2019

SI PROPONE

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il piano triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2019-2021 e per l'anno 2019, autorizzando il Direttore Generale a procedere alle assunzioni programmate, previa attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'articolo 34 bis del D.lgs. n. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla struttura regionale competente, nonché della preventiva attivazione della assunzione per mobilità volontaria, ai sensi dell'articolo 30 del citato D.lgs. n. 165/2001;
- 2) di dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale rispetto all'anno 2009 (vedasi attestazione del Dirigente Settore Contabile);
- 3) di dare atto che la spesa per le nuove assunzioni non risulta superiore alla spesa del personale cessato negli anni dal 2007 in poi e non coperto con nuove assunzioni, per come chiarito dalle sezioni riunite di controllo della Corte dei Conti;
- 4) di provvedere, ove necessario, alle variazioni di bilancio nel rispetto della presente programmazione relativa all'assunzione del personale nel triennio 2019/2021;
- 5) di procedere nel corso dell'esercizio 2019 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato, autorizzando la effettuazione delle procedure ivi indicate:

ANNO 2019

Categ.	Profilo professionale	N. unità	Area Servizio	Data presunta assunzione	Retribuz. Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
---------------	------------------------------	-----------------	----------------------	---------------------------------	--------------------------------	-------------------------------

DIR	Dirigente	1	Tecnico	01/05/2019	110.025,00	Mobilità volontaria (art.30 D.Lgs. 165/2001)
D / 1	Funzionario	1	Amm.vo	16/11/2019	29.735,00	Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	1	Contabile	16/11/2019	29.735,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	1	Tecnico	16/11/2019	27.330,00	Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	1	Amm.vo	16/11/2019	0,00	Riserva interna (art. 52 D.Lgs. 165/2001)
D / 1	Funzionario	1	Contabile	16/11/2019	0,00	Riserva interna (art. 52 D.Lgs. 165/2001)
C / 1	Istruttore	1	Tecnico	16/11/2019	0,00	Riserva interna (art. 52 D.Lgs. 165/2001)
Totale					196.825,00	

5) di programmare nel corso degli **anni 2020 e 2021** le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato, con le seguenti procedure:

ANNO 2020

Categ.	Profilo professionale	N. unità	Area Servizi	Data presunta assunzione	Retribuz. Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
D / 1	Funzionario	3	Tecnico	01/01/2020	89.205,00	Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	3	Amm.vo	01/01/2020	89.205,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	3	Tecnico	01/01/2021	81.900,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	4	Amm.vo	01/01/2021	109.320,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	2	Contabile	01/01/2021	54.660,00	Concorso pubblico
Totale					424.290,00	

ANNO 2021

Categ.	Profilo professionale	N. unità	Area Servizio	Data presunta assunzione	Retribuz. Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
--------	-----------------------	----------	---------------	--------------------------	-------------------------	------------------------

D / 1	Funzionario	1	Tecnico	01/01/2021	29.740,00	Concorso pubblico
D / 1	Funzionario	2	Amm.vo	01/01/2021	59.480,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	1	Tecnico	01/01/2021	27.340,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	1	Amm.vo	01/01/2021	27.340,00	Concorso pubblico
C / 1	Istruttore	1	Contabile	01/01/2021	27.340,00	Concorso pubblico
Totale					171.240,00	

- 6) Di dare atto che la dotazione organica, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 risulta essere la seguente:

Dotazione organica Dirigenza				
Profilo Professionale	Unità previste	Posti Coperti a tempo ind.	Posti vacanti	Contratto a tempo deter. convenzione, interim
Coordinatore Generale	1	1	0	
Dirigente Amministrativo	1	1	0	
Dirigente Tecnico	1	0	1	1
Dirigente Contabile	1	1	0	
Totale complessivo	4	3	1	1

Dotazione organica personale				
Categoria 1° Inquadramento	Profilo Professionale	Unità previste	Posti coperti	Posti vacanti
D	Funzionari	43	30	13
C	Istruttori	32	18	14
B	Collaboratori	20	20	0
A	Operatori	4	3	1
Totale complessivo		99	71	28

- 7) Dare atto che:

- a. questo Ente ha rispettato il patto di stabilità regionale ex art. 16 della L.R. 11/2010 per gli anni 2014-2015-2016-2017;

- b. la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, dell'anno 2015 è inferiore alla spesa dell'anno 2014, e il trend discendente è confermato dal bilancio di previsione 2019;
- c. l'attuale dotazione organica di questo Ente, a seguito di apposita ricognizione delle eventuali eccedenze, non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale e, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 3, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 così come sostituito dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183;
- d. nell'ente non vi sono graduatorie valide approvate dopo il 1° gennaio 2007 per profili analoghi a quelli che l'ente intende assumere e che nell'ente non vi sono vincitori di concorsi a tempo indeterminato che non sono stati assunti;
- e. ha adottato il Documento Programmatico di Gestione e della performance 2019/2021 approvato con deliberazione n. 29 del 28/01/2019;
- f. ha adottato il piano triennale delle azioni positive 2019-2021, approvato con Deliberazione n. 53 del 18/03/2019 (art. 48, comma 1, del decreto legislativo 198/2006);
- g. questo Ente è in regola con la normativa riguardante l'obbligo di garantire il rispetto dei tempi di pagamento di cui al comma 2 dell'art. 41 del decreto legge 66/2014, convertito in legge n. 89/2011;
- h. l'Ente ha, fin dalla data del 25/09/2014, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

Sulla presente proposta di deliberazione, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile ai sensi del vigente Regolamento di contabilità.

Messina 19 aprile 2019

IL Dirigente del Settore Contabile

F.to Avv. Fernando Caudo

Il Dirigente del Settore Amministrativo

F.to Avv. Antonino Recupero