

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

\*\*\*\*\*

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

OGGETTO	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 – PROGRAMMA ANNUALE 2023 (ART. 39 DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 1997 N. 449, ART. 6 DEL D.LGS. 165/2021, COME MODIFICATO DAL D.LGS. N. 75/2017 – DECRETO DELLA FUNZIONE PUBBLICA 8 MAGGIO 2018)
---------	---

**II DIRETTORE GENERALE**

**PREMESSA**

Come ogni anno, tra le varie attività di programmazione da porre in essere, il nostro ente si trova di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale che evidenzia il fabbisogno di personale necessario per fronteggiare le richieste degli uffici e il turnover, e per dare concreta attuazione ai programmi del Piano Programma allegato al Bilancio di previsione finanziario.

Si ricorda, a riguardo, che 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, che ne ha elevato il ruolo ad allegato al bilancio di previsione, 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 2023/2025, alla luce delle varie disposizioni normative che si sono nel frattempo succedute precisando che il nostro ente non è soggetto alle disposizioni riguardanti il rispetto del Patto di stabilità interno.

**1. L'ATTUALE QUADRO NORMATIVO**

**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 riguardanti gli enti locali.

Esse possono essere riassunte in:

**LA NORMATIVA NAZIONALE PREVIGENTE**

- 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'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che gli enti locali nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita: *"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del"*

*fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

- 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
- 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
- 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;*
- articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Finanziaria 2002) che stabilisce: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.”;*
- la legge di stabilità 2016 consente agli enti che non erano soggetti al patto di stabilità di utilizzare le capacità assunzionali derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, nonché di utilizzare il 100% dei risparmi di spesa derivanti da tali cessazioni.
- l'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017 che introduce dopo l'articolo 6-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'Art. 6-ter (Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale). Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Va ricordato che gli enti locali, entro il 25 settembre 2018, dovevano adempiere all'obbligo di adeguamento dei piani dei fabbisogni del personale per gli anni 2019-2021, secondo quanto stabilito dal suddetto 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".

In esecuzione del suddetto Decreto questa amministrazione ha adeguato e approvato il PTFP 2019/2021 con Deliberazione Commissariale n. 29 del 25/09/2018, allegandolo al Bilancio di previsione finanziario 2019/2021.

Si conferma, pertanto, che il Piano di fabbisogno di personale 2019/2021, e i successivi Piani 2020-2022 e 2021-2023, appaiono sostanzialmente conformi agli indirizzi contenuti nelle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto ha previsto l'assunzione di figure specialistiche con profili anche innovativi, non seguendo la logica della mera sostituzione del personale cessato, ma orientato all'attuazione degli obiettivi specifici dell'Ente, rispettando i limiti di spesa al momento vigenti. In particolare il Piano di fabbisogno 2020/2022 tiene conto in maniera dettagliata dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 75/2017.

## **LA NORMATIVA NAZIONALE VIGENTE**

A decorrere dal 28/03/2019 occorre tenere conto delle novità introdotte con la Legge di conversione n. 26 del 28 marzo 2019 del D.L. 28/01/2019, n. 4 ed in particolare dall'**art. 14 bis** denominato **“Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali”** che interviene a modificare ed integrare l'art. 3 del D.L. 24/06/2014 n. 90, in specie con l'adozione – per quanto quivi interessa - del **nuovo comma 5 e 5 sexies**:

- **Comma 5:** *“al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»”*
- **Comma 5 sexies:** *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che*

*le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn – over.”*

- Ai sensi dell’art. 3, Comma 8, della Legge 19 Giugno 2019 n. 56 LA MOBILITÀ VOLONTARIA ESPLETATA PRIMA DEI CONCORSI NON È PIÙ OBBLIGATORIA
- Dal 7 Luglio 2019, data di entrata in vigore della Legge 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti **assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001**. Pertanto non sussiste più, nel triennio, l’obbligo di espletare le mobilità in maniera propedeutica rispetto ai concorsi, ma solo la facoltà.
- Ai sensi del comma 9 del citato art. 3 della L. n. 56/2019, resta obbligatoria la comunicazione preventiva all’avvio delle procedure di assunzione prevista dall’art. 34bis del D. Lgs. 165/2001. Si riducono i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica che, ai sensi dell’art. 247, comma 12, del D.L. 34/2020, come convertito in Legge n. 77/2020, scendono a **7 giorni**. La procedura di cui all’art. 34 bis per la richiesta del personale in disponibilità oggi prevede, dunque che, in mancanza di assegnazione del dipendente in mobilità decorsi **15 giorni** dalla comunicazione, l’ente è abilitato a procedere all’avvio della procedura concorsuale.
- Con l’art. 247, comma 12, del D.L. 34/2020, come convertito in Legge n. 7 del 17/07/2020, sono state emanate direttive in materia di Semplificazione e svolgimento in modalità decentrata e telematica delle procedure concorsuali, nel rispetto delle misure di contrasto al fenomeno epidemiologico da Covid19 e di quelle previste dall’articolo 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56.
- Con Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 136 del 9 giugno 2021), coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 (in questo stesso S.O.), recante: «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia.», sono state emanate Modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l’attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche, nonché Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito.
- Con Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 100 del 30 aprile 2022), coordinato con la legge di conversione 29 giugno 2022, n. 79 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 150 del 29 giugno 2022) recante: «Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).», è stato introdotto l’art. 3, comma 4-ter, che ha stabilito che *“A decorrere dall’anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all’anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58)”*.

#### **LE CAPACITÀ ASSUNZIONALI VIGENTI**

Alla luce della richiamata normativa nazionale, si riepilogano le capacità assunzionali delle P.A.:

- 100% dei risparmi delle cessazioni del 2018 (ritorna in vigore l’articolo 3, comma 5, DL 90/2014), applicazione dello stesso tetto anche negli anni successivi;
- 100% dei risparmi delle cessazioni avvenute dal 2019: le assunzioni si possono concretizzare solamente dopo l’effettiva cessazione (legge conversione DL 4/2019);
- Per gli Enti, come gli IACP, già non soggetti al patto di stabilità: tutte le cessazioni non sostituite dal 2007.
- Si richiamano, nel merito, le seguenti Deliberazioni della Corte dei Conti:
- Deliberazione sezione autonomie Corte Conti 25/2017 sulle modalità di calcolo (quelle dell’anno in cui le stesse sono maturate);
- Utilizzazione dei resti delle capacità assunzionali del triennio precedente (oggi quinquennio) non utilizzate per sezioni di controllo della Corte dei Conti della Campania e della Sicilia (68/2017) se previste nell’anno sono state inserite nel programma del fabbisogno del personale.
- Sezioni di controllo della Corte dei Conti della Sicilia (176/2017) e della Campania (68/2017) è sufficiente che queste capacità siano inserite nella programmazione annuale e triennale per potere superare il triennio precedente previsto dal legislatore.

## LA NORMATIVA VIGENTE NELLA REGIONE SICILIA

- 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."*
- si ricorda, pertanto, 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 costituisce oggi l'unica condizione da rispettare per potere dare corso ad assunzioni di personale;
- l'art. 4, comma 2, della L.R. n. 14 del 06/08/2019 dispone che: *"A decorrere dall'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge regionale 29 dicembre 2008, n. 25, l'amministrazione regionale, nonché tutti gli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000, n. 10, possono procedere ad assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 75 per cento per l'anno 2019, all'85 per cento per l'anno 2020 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato dell'anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5, della legge regionale n. 9/2015"*;
- le procedure assunzionali previste nel previgente piano triennale del fabbisogno di personale approvato con deliberazione CDA n. 21 del 25.05.2022 sono sospese fino al 31.12.2022 ai sensi dell'art. 12, comma 5, della L.R. 25.05.2022, n. 13 pubblicata sulla GURS n. 24 del 28.05.2022;

### 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 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) il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. *Ai sensi del comma 2 dell'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58.*
- 4) continuare a rispettare anche nel corso del triennio 2023-2025, 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 2023 dei suddetti limiti e comunque entro il tetto del 100% a decorrere dall'anno 2021 della spesa dei dipendenti cessati nell'anno precedente come disposto dall'art. 4, comma 2, della L.R. n. 14/2019.

Restano comunque applicabili le disposizioni riguardanti:

- a) *le progressioni di carriera*: sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 165/2001, esse possono essere previste esclusivamente attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50%. A tal fine il citato art. 52, comma 1-bis, recita *"Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore"*;
- 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. Si ricorda che esse non entrano nel tetto di spesa per le nuove assunzioni e che 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.  
In 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 AL NOSTRO ENTE

Conclusa l'analisi delle varie disposizioni normative, la parte successiva della presente relazione è diretta ad implementarne i contenuti alla realtà del nostro 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 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 negli anni successivi tale vincolo è stato rispettato, ancorchè il citato art. 16 della L.R. 11/2010 ha 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 e del conto consuntivo, 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 triennio precedente, di quelli degli anni successivi al 2009 non coperti con nuove assunzioni e di quelli previsti nel nuovo triennio, con conseguente calcolo del limite presunto delle assunzioni;
- 6) verifica della adozione del piano delle azioni positive (PAP);
- 7) proposta del piano delle assunzioni anno 2023 e triennio 2023/2022 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 l'Area finanziaria, 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	2.898.410,00
B	Deroghe (art. 3 comma 121 legge 244/2007) applicate alla data del 30 maggio 2010	0,00
C	Limite di spesa di personale anno 2009 (A + B)	2.898.410,00
D	Spesa di personale sostenuta anno 2016	2.180.887,00
E	Riduzione della spesa di personale (C – D)	-717.523,00

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 preventiva prima della 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, che in questa sede si ripropone per memoria storica a fini esclusivamente statistici.

A tal fine è stato verificato che nel corso degli anni dal 2009 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. Le tabelle seguenti sono state redatte solamente a scopo informativo e per dare atto dei complessivi risparmi di spesa ottenuti nel periodo 2010-2017 nonché degli spazi assunzionali non utilizzati. Ad ogni buon conto va precisato che, nell'esposizione dei dati relativi alle cessazioni, delle nuove assunzioni e degli spazi assunzionali inutilizzati per il periodo in esame, sono stati presi a riferimento solo ed esclusivamente i valori tabellari di base (delle singole categorie. Ad esempio D3 per una categoria D6, C1 per una categoria C3...) e ciò per mettere a confronto dati fra loro perfettamente omogenei.

Cognome e Nome	Servizio	Ctg.	Data cessazione	Note	Retribuzione tabellare
Lena Gerlandina	Patrimonio all.	D6	31/12/2010	Pensione	26.366,32
Pantano Carmelo	Progettazione	D5	01/07/2011	Pensione	26.366,32
Arcarisi Michele G.	Finanziario	D6	31/12/2011	Pensione	26.366,32
Cortese Valeria	AA.GG.	D3	28/01/2014	Decesso	26.366,32
Venti Antonino	Tecnico-patrim.	Dirigente	31/05/2014	Pensione	43.310,90
Aiesi Luigi	Manutenzione 2	D6	31/10/2014	Pensione	26.366,32
Punturo Calogero	Tecnico-patrim.	Dirigente	30/11/2014	Mobilità volontaria altro IACP	43.310,90
Giannone Beniamina	Patrimonio all.	C3	31/05/2015	Pensione	21.075,33
La Russa Teresa	Avvocatura int.	D6	31/12/2016	Mobilità volontaria altro IACP	26.366,32
Rossi Giorgio	Entrate patr.	D6	30/11/2017	Pensione	26.366,32
Totale				10	<b>292.261,37</b>

Non vi sono state cessazioni di personale nel corso del 2018.

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 usate dall'anno 2007 in poi.

	Voci di spesa	N.	Tetto di spesa
A	Cessazioni dal servizio 2007-2017	8	222.584,15
B	Mobilità in uscita dirette ad amministrazioni che non hanno vincoli alle assunzioni di personale	2	69.677,22
C	Nuove assunzioni a tempo indeterminato 2007-2017 (2011-2015)	3	79.098,96
D	<b>Limite nuove assunzioni (A + B - C)</b>	7	<b>213.162,41</b>

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. 7 assunzioni, mentre il tetto di spesa è contenuto in € 213.162,41.

### IL PREVIGENTE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 E ANNUALE 2022

Il PTFP 2022/2024, annuale 2022, approvato con Deliberazione del CDA n. 21 del 25.05.2022 (sospese fino al 31.12.2022 ai sensi dell'art. 12, comma 15, della L.R. 25.05.2022, n. 13 pubblicata sulla GURS n. 24 del 28.05.2022) e allegato al Bilancio di previsione 2022/2024 sub lett. "F", nel rispetto delle previsioni normative sopra richiamate, è stato elaborato e approvato nel rispetto del tetto di spesa dei cessati (legge n. 208/2015) come sopra determinato.

Alla luce delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 75/2017 all'articolo 6 del D.lgs 165/2001 e s.m.i., la vigente dotazione organica 2022-2024, approvata con la su citata deliberazione, è data dalla somma del personale in servizio e di quello di cui si è programmata l'assunzione, aggiornata alle intervenute assunzioni e cessazioni avvenute nel corso dell'anno, ed alla data del 31/12/2022, come di seguito evidenziato:

<b>RIEPILOGO GENERALE DIRIGENZA 2022</b>					
	Profilo Professionale	Unità previste	Posti Coperti a tempo ind.	Posti vacanti	Convenzione, interim
DG	Direttore gen.	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Dirigente	Dirigente tecnico-patrim.	1	0	1	1
Dirigente	Dirigente Amm. Finanziario	1	1	0	0
Dirigente	Dirigente Avvocatura interna	1	1	0	0
<b>Totale complessivo</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

<b>RIEPILOGO PERSONALE DEI LIVELLI 2022</b>						
Categoria 1° Inquadramento	Profilo Professionale	Unità previste	Posti coperti	Posti vacanti	Coperture previste con il PTFP 2022 (procedure sospese fino al 31.12.2022 ex art. 12, c. 5, L.R. n. 13/2022)	In posizione di comando
D	Funzionario (tutte le aree)	12	7	5	5	0
C	Istruttore – (tutte le aree)	16	9	6	6	1
B	Esecutore (tutte le aree)	18	18	0	0	0
<b>Totale complessivo</b>		<b>46</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

<b>RIEPILOGO GENERALE PERSONALE DEI LIVELLI 2022</b>							
Categoria 1° Inquadramento	Profilo Professionale	Unità previste	Posti coperti	Posti vacanti	In assegnazione provvisoria enti del comparto	In comando Resais	Coperture previste nel 2022 (comprese procedure avviate nel 2021)
D	Funzionario (tutte le aree)	12	7	5			3 dall'esterno 2 riservati personale interno
C	Istruttore – (tutte le aree)	16	9	6	1	1	3 dall'esterno 3 riservati personale interno
B	Esecutore (tutte le aree)	18	18	10			0
<b>Totale complessivo</b>		<b>46</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

Con Deliberazione commissariale n. 8 del 31/03/2021 è stato disposto di procedere alla sospensione del Piano Triennale del fabbisogno di Personale anni 2021-2023 – Programma annuale 2021 approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 24 del 4.12.2020 e dei relativi procedimenti avviati a seguito della pubblicazione dei bandi di assunzione di nuovo personale approvati con determinazione D.G. n.162 del 17.12.2020, nelle more dell'approvazione della Legge Finanziaria della Regione Siciliana che detta nuovi indirizzi in materia di assunzione di personale e dell'emanazione delle nuove direttive del Governo Nazionale in materia di selezione e di assunzione di personale anche in modalità rapida e con nuovi profili tecnici richiesti.

### 3. IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025 E ANNUALE 2023

#### 3.1 Il piano annuale delle assunzioni 2023 e triennale 2023/2025

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue procederemo a presentare il piano delle assunzioni 2023/2025 ed annuale 2023 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", alla luce delle su citate norme nazionali e regionali intervenute nel corso del 2019-2022.

A tal fine si precisa che il piano triennale del fabbisogno di personale è stato realizzato confrontandosi con ciascun dirigente/responsabile di Area, procedendo ad una analisi dettagliata delle figure professionali di cui l'Ente necessita.

Dette analisi 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:

a) le assunzioni previste:

- per l'anno 2023;
- per l'anno 2024;
- per l'anno 2025.

### 3.2 I pensionamenti ed il turnover nel periodo 2019-2022

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dalle fuoriuscite per i pensionamenti intervenuti e nel triennio precedente (2019-2021) e già disposti per l'anno in corso (2022).

A tal fine l'ufficio ha redatto la seguente tabella dove è elencato per annualità il personale fuoriuscito e, per lo stesso il risparmio ottenuto prendendo in considerazione esclusivamente lo stipendio tabellare annuo (13<sup>a</sup> compresa), l'I.V.C. (Indennità di vacanza contrattuale) e l'elemento perequativo della categoria giuridica di inquadramento.

#### CESSATI 2019

Cognome e Nome	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Data Cessazione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE
Lacagnina Giuseppe	Gest. Patrimonio	D7	D3	30/09/2019	27.572,85	193,05	108,00	27.873,90
Cocca Luigi	Manutenzione	D6	D3	31/12/2019	27.572,85	193,05	108,00	27.873,90
Baglio Giuseppe	Finanziario	D7	D3	31/08/2019	27.572,85	193,05	108,00	27.873,90
<b>TOTALE</b>					<b>82.718,55</b>	<b>579,15</b>	<b>324,00</b>	<b>83.621,70</b>

#### CESSATI 2020

Cognome e Nome	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Data Cessazione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE
Buscaglia Clelia	Tecnica	D4	D3	10/05/2020	27.572,85	193,05	108,00	27.873,90
D'Agostini M. Antonietta	AA.GG.	D7	D3	11/07/2020	27.572,85	193,05	108,00	27.873,90
Leo Riccardo	Entr.Patrimoniali	D7	D3	31/12/2020	27.572,85	193,05	108,00	27.873,90
<b>TOTALE</b>					<b>82.718,55</b>	<b>579,15</b>	<b>324,00</b>	<b>83.621,70</b>

#### CESSATI 2021

Cognome e Nome	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Data Cessazione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE
Passanisi Attilio	Patrimonio	D7	D3	31/03/2021	27.572,85	193,05	108,00	27.873,90
Collodoro Angelo	Tecnica	D6	D3	31/07/2021	27.572,85	193,05	108,00	27.873,90
Castiglione Vincenzo	AA.GG.	B6	B1	31/07/2021	19.536,92	136,76	324,00	19.997,68
<b>TOTALE</b>					<b>74.682,62</b>	<b>522,86</b>	<b>540,00</b>	<b>75.745,48</b>

#### CESSATI 2022

Cognome e Nome	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Data Cessazione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE
Lonobile Caterina F.	Avvocatura	C4	C1	26/01/2022	22.039,42	264,55	276,00	22.579,97
Cascio Agostino	Tecnica	D6	D3	30/06/2022	27.572,85	330,85	108,00	28.011,70
<b>TOTALE</b>					<b>49.612,27</b>	<b>595,40</b>	<b>384,00</b>	<b>50.591,67</b>

Il calcolo dei risparmi di spesa come sopra evidenziati è stato ottenuto prevedendo le retribuzioni tabellari della categoria economica di base (B1, C1, D1) contenente l'IVC inglobata (come da tabella allegata al CCNL Funzioni locali 2016-2018 del 21.05.2018), indipendentemente dalla categoria economica attribuita al dipendente al momento della cessazione, incrementata dell'IVC maturata periodo per periodo e dell'elemento perequativo.

Si fa presente che i risparmi di spesa ottenuti in seguito alle superiori cessazioni, determinano la capacità assunzionali di questo Ente.



## CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023

Anno	Importo	%	Somma utilizzabile
Cessazioni 2019	83.621,70	85	71.078,45
Cessazioni 2020	83.621,70	100	83.621,70
Cessazioni 2021	75.745,48	100	75.745,48
Cessazioni 2022	50.591,67	100	50.591,67
<b>TOTALE</b>	<b>293.580,55</b>		<b>281.037,30</b>

### 3.3 Il Piano annuale delle assunzioni 2023 e la programmazione 2023-2025

La tabella sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure riportando anche il costo complessivo da sostenere ed è stata elaborata prendendo a riferimento i valori tabellari iniziali prelevati dal nuovo CCNL Funzioni locali 2019-2021 del 16.11.2022.

Ai sensi dell'art. 2bis del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, 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, finalizzate 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.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della L.R. n. 14 del 06/08/2019 a decorrere dall'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge regionale 29 dicembre 2008, n. 25, questo Ente, può procedere ad assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 85 per cento per l'anno 2019, al 100 per cento per l'anno 2020 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

#### Programmazione Anno 2023 – ACCESSO ESTERNO

Unità	Qualifica	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Modalità Assunzione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE
n. 1	Funzionario tecnico	Tecnica	D1	D1	Concorso pubblico previo Avviso mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2000 e s.m.i., interpello, comando	25.146,71	0,00	0,00	25.146,71
n. 1	Funzionario contabile	Finanziaria	D1	D1		25.146,71	0,00	0,00	25.146,71
n. 1	Funzionario informatico	Finanziaria	D1	D1		25.146,71	0,00	0,00	25.146,71
n. 1	Istruttore tecnico	Tecnica	C1	C1		23.175,61	0,00	0,00	23.175,61
TOTALE						75.440,13	0,00	0,00	98.615,74

#### Programmazione Anno 2023 – RISERVA PERSONALE INTERNO (PROGRESSIONI VERTICALI)

PROGRAMMAZIONE ANNO 2025 - RISERVA PERSONALE INTERNO (P. PROGRESSIONE VERTICALE)										
Unità	Qualifica	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Modalità Assunzione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE	TITOLO
n. 1	Funzionario tecnico	Tecnica	D1	D1	Concorso per titoli riservato al personale in servizio	25.146,71	0,00	0,00	25.146,71	Laurea
n. 1	Funzionario avvocato	Avvocatura	D1	D1		25.146,71	0,00	0,00	25.146,71	Laurea
n. 1	Istruttore amm.vo	Amministrativa	C1	C1		23.175,61	0,00	0,00	23.175,61	Diploma di II gr.
TOTALE						50.293,42	0,00	0,00	73.469,03	

La spesa totale per nuove assunzioni programmate per l'anno 2022 è pari a € 172.084,77, inferiore al limite calcolato sulle cessazioni 2019-2022 pari ad € 281.037,30.

## Programmazione Anno 2024

### Programmazione Anno 2024 – ACCESSO ESTERNO

Unità	Qualifica	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Modalità Assunzione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE
n. 1	Istruttore amm.vo	Amministrativa	C1	C1	Avviso mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2000 e s.m.i., interpello, comando	23.175,61	0,00	0,00	23.175,61
n. 1	Istruttore contabile	Finanziaria	C1	C1		23.175,61	0,00	0,00	23.175,61
TOTALE						46.351,22	0,00	0,00	46.351,22

### Programmazione Anno 2024 – RISERVA PERSONALE INTERNO (PROGRESSIONI VERTICALI)

Unità	Qualifica	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Modalità Assunzione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE	TITOLO
n. 1	Istruttore tecnico	Finanziaria	C1	C1	Concorso per titoli riservato al personale in servizio	23.175,61	0,00	0,00	23.175,61	Diploma di II gr.
n. 1	Istruttore contabile	Finanziaria	C1	C1		23.175,61	0,00	0,00	23.175,61	Diploma di II gr.
TOTALE						46.351,22	0,00	0,00	46.351,22	

La spesa totale per nuove assunzioni programmate per l'anno 2024 è pari a € 92.702,44, inferiore al limite calcolato sulle cessazioni 2019-2022 pari ad € 281.037,30.

**La spesa complessiva per nuove assunzioni programmate per le annualità 2023 e 2024 è pari a € 264.787,21, che risulta inferiore al limite calcolato sulle cessazioni 2019-2022 pari a € 281.037,30**

### Anno 2025

Per quanto concerne il piano delle assunzioni per l'annualità 2025 si procederà sulla base di successive valutazioni da adottarsi in seguito al verificarsi della fuoriuscita di altro personale che con ragionevole probabilità potrà decidere di essere collocato in quiescenza per effetto di provvedimenti legislativi già vigenti o che verranno emanati.

Si dà atto che le assunzioni, di cui al predetto piano 2023/2025, risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale rispetto all'anno 2009, e che la spesa per le nuove assunzioni risulta inferiore al tetto di spesa del personale cessato previsto dal citato art. 4, comma 2, della L.R. n. 14 del 06/08/2019, confermando il trend di riduzione complessiva della spesa del personale.

### 3.4 Modalità di assunzione

Una ultima riflessione riguarda le modalità di assunzione indicate nei superiori prospetti.

A tal fine si segnala:

Le procedure di *assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale dall'esterno* sono individuate nella indizione di un concorso pubblico per titoli ed esami, previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi del vigente Regolamento per la mobilità del Personale (Approvato con Deliberazione del Commissario straordinario n. 03 del 22/05/2009) e della comunicazione di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 per la eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità, per tutte le categorie e profili professionali, ad eccezione di quelle riservate al personale interno.

Dal 7 Luglio 2019, data di entrata in vigore della Legge 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

L'ente dà, inoltre, specifico atto che al momento attuale non vi sono graduatorie valide nell'ente né per i posti che l'ente intende coprire tramite concorso pubblico né per profili analoghi. L'ente dà inoltre conto di non avere vincitori di concorso non assunti.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, della L.R. n. 12/1991 "è fatta salva per le amministrazioni e gli enti di cui all'articolo 1 la facoltà di bandire concorsi per soli titoli."

Al fine di valorizzare le professionalità interne e giudicando tale scelta positiva per l'andamento complessivo della propria attività, ai sensi dell'art. 2bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi e sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, l'ente ha deciso di riservare il 50% dei posti disponibili da coprire con la programmazione 2023-2025, così come già evidenziato nelle precedenti

tabelle per le seguenti categorie e profili a propri dipendenti della categoria immediatamente inferiore, in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, con specifico riferimento al titolo di studio:

Le procedure di *assunzione riservate al personale interno* sono individuate nella indizione di un concorso per soli titoli ai sensi dell'art. 5, comma 2, della L.R. n. 12/1991.

Si dà atto che la quota dei posti vacanti disponibili riservata al personale interno non supera il 50%.

In particolare la quota dei posti di cat. D riservata al personale interno è pari al 40%, mentre la quota dei posti di cat. C riservata al personale interno è pari al 50% dei posti vacanti disponibili.

L'ente si riserva di integrare la programmazione di eventuali assunzioni flessibili ai sensi del D.L. n. 80/2021, nel caso in cui si manifestino ulteriori esigenze eccezionali e di durata limitata nel tempo.

### 3.5 La nuova dotazione organica 2023/2025

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 ed effettuate nel corso del triennio 2018-2020 coperte con procedura di mobilità volontaria e di quelle programmate per il periodo 2021/2022, sospese fino al 31/12/2022, la nuova dotazione organica 2023-2025 è data dalla somma del personale in servizio e di quello di cui si programma l'assunzione, come di seguito evidenziato:

#### RIEPILOGO GENERALE DIRIGENZA

DIREZIONE GENERALE					
	Profilo Professionale	Unità previste	Posti Coperti a tempo ind.	Posti vacanti	Con contratto a t.d., Convenzione, interim
DG	Dirigente Direttore generale	1	0	1	1

DIRIGENTI DI AREA					
Area	Profilo Professionale	Unità previste	Posti Coperti a tempo ind.	Posti vacanti	Con contratto a t.d., Convenzione, interim
Tecnica-Patrim.	Dirigente tecnico-patrimoniale	1	0	1	1
Finanziaria	Dirigente Finanziario	1	1	0	0
Avvocatura	Dirigente Avvocatura interna	1	1	0	0
<b>Totale complessivo</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

RIEPILOGO GENERALE PERSONALE DEI LIVELLI						
Categoria 1° Inquadramento	Profilo Professionale	Unità previste	Posti coperti	Posti vacanti	Coperture previste con il presente PTFP 2023-2025	In posizione di comando
D	Funzionario (tutte le aree)	12	7	5	5	0
C	Istruttore – (tutte le aree)	16	9	6	6	1
B	Esecutore (tutte le aree)	18	18	0	0	0
<b>Totale complessivo</b>		<b>46</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

## 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. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali 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";

**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 con Deliberazione commissariale n. 03 del 13/02/2020 e successiva Determinazione della Direzione Generale n. 38 del 17/02/2020 è stata effettuata la verifica della Performance Organizzativa e 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 ogni 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, avendo cioè in 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;

**ACCERTATO** che il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 è stato approvato in sede di Delegazione trattante con Verbale del 24/11/2021;

**ACCERTATO** che la sostenibilità finanziaria dell'approvando piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 è assicurata dagli intervenuti e dai futuri pensionamenti nonché, per quanto riguarda il fronte delle risorse, dal mantenimento dei livelli di realizzazione delle entrate patrimoniali costituenti la principale risorsa dell'Ente;

**ACCERTATO**, altresì, che viene rispettato l'equilibrio pluriennale del bilancio anche in relazione ai risultati di amministrazione che evidenziano un trend di crescita costante nel tempo;

**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;

**VISTO** l'art. 4, comma 2, della L.R. n. 14 del 06/08/2019 il quale dispone che: *"A decorrere dall'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge regionale 29 dicembre 2008, n. 25, l'amministrazione regionale, nonché tutti gli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000, n. 10, possono procedere ad assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 75 per cento per l'anno 2019, all'85 per cento per l'anno 2020 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato dell'anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5, della legge regionale n. 9/2015"*

**VISTO** il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 136 del 9 giugno 2021), coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, recante: *«Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia»*, con il quale sono state emanate Modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche, nonché Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito.

**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 2016-2020 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 2021 ed è previsto per il triennio 2022-2024;
- 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, fin dalla data del 25/09/2014, 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 il bilancio preventivo finanziario 2022-2024 con Deliberazione del CDA n. 25 del 28.06.2022, successivamente modificato con Deliberazione n. 38 del 12/10/2022;
- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 questo ente ha approvato il Rendiconto generale della gestione 2021 con Deliberazione del CDA n. 34 del 25/08/2022;
- 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 in allegato al Rendiconto generale della gestione 2021, approvato con Deliberazione commissariale n. 34 del 25/08/2022, sono stati approvati i documenti relativi al conto economico ed allo stato patrimoniale;
- che, sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e dell'art. 2-bis del vigente Regolamento generale degli Uffici e dei Servizi, le progressioni di carriera possono essere previste esclusivamente attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50%;

#### DATO ATTO

- che ai sensi della Legge 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;
- che con l'art. 247, comma 12, del D.L. 34/2020, come convertito in Legge n. 7 del 17/07/2020, sono state emanate direttive in materia di Semplificazione e svolgimento in modalità decentrata e telematica delle procedure concorsuali, nel rispetto delle misure di contrasto al fenomeno epidemiologico da Covid19 e di quelle previste dall'articolo 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56.

**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, di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001. E, in tale ambito, di indicare le assunzioni comunque riservate al personale interno per le progressioni di carriera, ovvero mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs 165/2001 e s.m.i.;

**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 2023-2025, nonché del comma 562 dello stesso provvedimento, come da seguente prospetto di riscontro elaborato dal competente Servizio finanziario dell'Ente:

**Riscontro del rispetto dei commi 562 della legge 296/2006 e della previgente L.R. n. 11/2010 art. 16, con riferimento, rispetto all'anno 2009, al periodo 2017-2021, all'anno 2022 in corso e al triennio 2023-2025**

		SPESA EFFETTIVA DA CONTO ANNUALE					Spesa assestata 2022 Imp. Pres.	SPESA PREVISTA		
		2009	2018	2019	2020	2021		2023	2024	2025
<b>Voci da sommare</b>										
Retribuzioni lorde fisse al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato a regime	(+)	1.367.090	1.182.500	1.205.491	1.117.913	1.037.130	948.374	921.700	1.089.338	1.179.658
Spese per nuove assunzioni previste nell'anno da PTFP	(+)	0	0	0	0	0	0	167.638	90.320	0
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	(+)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	(+)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Spese per il lavoro accessorio (retrib. Posizione e risultato dirigenza e P.O.) + (Fondo personale)	(+)	800.327	360.351	428.570	389.527	375.572	370.000	390.000	390.000	390.000
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	(+)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	(+)	474.016	384.913	408.925	382.935	367.428	334.849	386.000	398.000	398.000
IRAP	(+)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)	52.532	34.491	33.031	28.422	23.134	23.500	25.500	27.000	27.000
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)	4.126	255.479	192.889	173.433	206.970	173.500	173.000	85.000	0.00
Altre spese – rimborsi spese trasferta – quote assicurative RCP – formazione pers.	(+)	56.829	19.530	19.366	10.343	20.478	14.774	15.000	15.000	15.000
Quote annue accantonamento TFR – Conferimento TFR pensioni integrative - Contributi carico Ente Fondi previdenza complementare	(+)	173.371	133.833	162.077	128.164	120.666	121.000	130.000	138.000	138.000
<b>TOTALE VOCI DA SOMMARE (A)</b>	(=)	2.928.291	2.371.097	2.450.349	2.230.737	2.151.378	1.985.997	2.208.838	2.232.658	2.147.658

Voci da detrarre										
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni (se imputati al Programma 0110)	(-)	8.199	21.791	16.471	16.287	14.605	6.900	15.000	15.000	15.000
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	(-)	0	0	59.764	59.764	7.398	53.235	12.000	0	0
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)	46.008	21.908	28.757	59.998	25.739	25.739	60.000	60.000	60.000
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)	0	0	39.772	37.215	6.465	12.500	0	0	0
Incentivi per la progettazione	(-)	115.019	7.134	8.661	15.983	2.782	4.650	3.000	5.000	5.000
Compensi legali avvocatura interna	(-)	132.053	12.326	9.948	32.062	17.212	25.000	32.000	32.000	32.000
<b>TOTALE VOCI DA DETRARRE (B)</b>	<b>(=)</b>	<b>301.279</b>	<b>63.159</b>	<b>163.373</b>	<b>221.309</b>	<b>74.201</b>	<b>128.024</b>	<b>122.000</b>	<b>112.000</b>	<b>112.000</b>
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE (C=A-B)</b>	<b>(=)</b>	<b>2.627.012</b>	<b>2.307.938</b>	<b>2.286.976</b>	<b>2.009.428</b>	<b>2.077.177</b>	<b>1.857.973</b>	<b>2.086.838</b>	<b>2.120.658</b>	<b>2.035.658</b>
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale?			SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Margine di spesa sostenibile rispetto anno 2009	C - 2009	319.074	340.036	617.584	549.835	769.039	540.174	506.354	591.354	

**N.B. Sia per l'anno 2023 che per l'anno 2024 la spesa prevista per nuove assunzioni comprende il totale delle assunzioni programmate sia dall'esterno che riservate al personale interno. In quest'ultimo caso, qualora i posti vacanti siano integralmente coperti dal personale interno, la spesa complessiva sarà rideterminata in riduzione tenendo conto del differenziale tabellare.**

## 5. CONCLUSIONI

**VALUTATE** le necessità di procedere a nuove assunzioni di personale dell'ente, in considerazione anche del fatto che sono cessati dal servizio dal 2010 al 2022 n. 21 dipendenti, parzialmente sostituiti con n. 5 assunzioni mediante mobilità volontaria nel corso degli anni precedenti;

**RILEVATO** che *l'ampliamento e il miglioramento dei servizi e della performance organizzativa* determina la necessità di procedere a nuove assunzioni per la copertura dei posti vacanti sopra illustrati;

**ATTESO** che le necessità di nuove assunzioni presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente;

**ATTESO** che, inoltre, non è possibile far fronte a queste necessità con forme di razionalizzazione delle strutture amministrative esistenti, già effettuate negli anni precedenti;

**VISTA** la Ricognizione e quantificazione della spesa di personale 2009-2022 e 2023-2025, predisposta dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

### **ACCERTATO**

- che le assunzioni pianificate per il triennio 2023/2025 risultano programmate nel rispetto del contenimento della spesa del personale e dei limiti al turn over previsti dalle recenti disposizioni normative nazionali e regionali richiamate;
- che nel bilancio consuntivo 2019, 2020 e 2021 la spesa del personale non supera quella dell'anno 2009;
- che negli anni dal 2010 all'anno in corso sono cessati dal servizio numero 21 dipendenti che hanno determinato risparmi di spesa per complessivi €. 1.223.606,00 e che tali cessazioni sono state parzialmente coperte con n. 5 assunzioni stabili mediante mobilità volontaria, che hanno determinato oneri per euro 190.214,00, con un saldo positivo disponibile pari ad €. 1.033.392,00;
- che le assunzioni programmate nel triennio 2023-2025 rispettano ampiamente i limiti imposti dall'art. 4, comma 2, della L.R. n. 14 del 06/08/2019;

### **CONSIDERATO**

- che ai fini delle cd. assunzioni obbligatorie questo ente, a seguito della cessazione di una unità appartenente alle categorie protette, risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999 avendo già proceduto alla assunzione di una nuova unità appartenente alle categorie protette nel corso del 2019, come da PTFP 2018/2020 approvato con Deliberazione n. 40 del 22/12/2017;
- che l'ente ha adottato in data 02/12/2021 il piano di azioni positive 2021/2023, 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 concorsuali valide approvate dopo il 1° gennaio 2017 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;

**VISTO** 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;

**DATO ATTO** che l'informazione preventiva è stata resa al Collegio Sindacale con nota protocollo n. 9716 del 26.10.2022 ed alle RSU e alle OO.SS., con nota protocollo n. 9715 del 26.10.2022;

### **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 2022/2024 approvato con Deliberazione del CDA n. 25 del 28.06.2022, come modificato con successiva Deliberazione n. 38 del 12.10.2022;

### **PROPONE**

- 1) **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa, il piano triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2023-2025, autorizzando e dando mandato al Direttore Generale di procedere alle assunzioni programmate, previa attivazione delle procedure di mobilità volontaria ex art.

30 del D.lgs. 165/2001 e di comunicazione ex articolo 34 bis del D.lgs. n. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla struttura regionale competente;

- 2) **DI DARE ATTO** che qualora le procedure di assunzione riservate al personale interno non producano la integrale copertura dei relativi posti vacanti, si darà corso alla loro copertura dall'esterno;
- 3) **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 Responsabile dell'Area Finanziaria);
- 4) **DI DARE ATTO** che la spesa per le nuove assunzioni non risulta superiore alla spesa del personale cessato negli anni dal 2009 in poi e non coperto con nuove assunzioni, per come chiarito dalle sezioni riunite di controllo della Corte dei Conti;
- 5) **DI PROCEDERE** nel corso degli esercizi 2023-2025 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato, autorizzando la effettuazione delle procedure ivi indicate:

#### **Programmazione Anno 2023**

##### **PIANO ASSUNZIONI 2023 - ESTERNO**

Unità	Qualifica	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Modalità Assunzione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE
n. 1	Funzionario tecnico	Tecnica	D1	D1	Concorso pubblico previo Avviso mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2000 e s.m.i., interpello, comando	25.146,71	0,00	0,00	25.146,71
n. 1	Funzionario contabile	Finanziaria	D1	D1		25.146,71	0,00	0,00	25.146,71
n. 1	Funzionario informatico	Finanziaria	D1	D1		25.146,71	0,00	0,00	25.146,71
n. 1	Istruttore tecnico	Tecnica	C1	C1		23.175,61	0,00	0,00	23.175,61
TOTALE						75.440,13	0,00	0,00	98.615,74

##### **PIANO ASSUNZIONI 2023 - RISERVA PERSONALE INTERNO (PROGRESSIONI VERTICALI)**

Unità	Qualifica	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Modalità Assunzione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE	TITOLO
n. 1	Funzionario tecnico	Tecnica	D1	D1	Concorso per titoli riservato al personale in servizio	25.146,71	0,00	0,00	25.146,71	Laurea
n. 1	Funzionario avvocato	Avvocatura	D1	D1		25.146,71	0,00	0,00	25.146,71	Laurea
n. 1	Istruttore amm.vo	Amministrativa	C1	C1		23.175,61	0,00	0,00	23.175,61	Diploma di II gr.
TOTALE						50.293,42	0,00	0,00	73.469,03	

**TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2023** **125.733,55** **0,00** **0,00** **172.084,77**

#### **Programmazione Anno 2024**

##### **PIANO ASSUNZIONI 2024 - ESTERNO**

Unità	Qualifica	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Modalità Assunzione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE
n. 1	Istruttore amm.vo	Amministrativa	C1	C1	Avviso mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2000 e s.m.i., interpellato, comando	23.175,61	0,00	0,00	23.175,61
n. 1	Istruttore contabile	Finanziaria	C1	C1		23.175,61	0,00	0,00	23.175,61
TOTALE						46.351,22	0,00	0,00	46.351,22

##### **PIANO ASSUNZIONI 2024 - RISERVA PERSONALE INTERNO (PROGRESSIONI VERTICALI)**

Unità	Qualifica	Area / Servizio	Ctg.Ec.	Ctg.Giu.	Modalità Assunzione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE	TITOLO
n. 1	Istruttore tecnico	Finanziaria	C1	C1	Concorso per titoli riservato al personale in servizio	23.175,61	0,00	0,00	23.175,61	Diploma di II gr.
n. 1	Istruttore contabile	Finanziaria	C1	C1		23.175,61	0,00	0,00	23.175,61	Diploma di II gr.
TOTALE						46.351,22	0,00	0,00	46.351,22	

**TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2024** **92.702,44** **0,00** **0,00** **92.702,44**

- 6) **DI DARE ATTO** che la spesa complessiva prevista per le nuove assunzioni previste nelle annualità 2023 (€ 172.084,77) e 2024 (€ 92.702,44), pari ad € 264.787,21, è inferiore a quella relativa al personale di ruolo cessato nel triennio 2019-2021 e nel corso del corrente anno 2022 e non sostituito, pari a € 281.037,30, così come nelle premesse calcolato;
- 7) **DI DARE ATTO** che per quanto concerne il piano delle assunzioni per l'annualità 2025 si procederà sulla base di successive valutazioni da adottarsi in seguito al verificarsi della fuoriuscita di altro personale che con ragionevole probabilità potrà decidere di essere collocato in quiescenza per effetto di provvedimenti legislativi già vigenti o che verranno emanati.



- 8) **DI DARE ATTO** che le assunzioni, di cui al predetto piano 2023/2025, risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale rispetto all'anno 2009, e che la spesa per le nuove assunzioni risulta inferiore al tetto di spesa del personale cessato previsto dal citato art. 4, comma 2, della L.R. n. 14 del 06.08.2019, confermando il trend di riduzione complessiva della spesa del personale.
- 9) **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:

RIEPILOGO GENERALE DIRIGENZA					
	Profilo Professionale	Unità previste	Posti Coperti a tempo ind.	Posti vacanti	Con contratto a t.d., Convenzione, interim
DG	Direttore gen.	1	0	1	1
Dirigente	Dirigente tecnico-patrim.	1	0	1	1
Dirigente	Dirigente Amm. Finanziario	1	1	0	0
Dirigente	Dirigente Avvocatura interna	1	1	0	0
<b>Totale complessivo</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

RIEPILOGO GENERALE PERSONALE DEI LIVELLI						
Categoria 1° Inquadramento	Profilo Professionale	Unità previste	Posti coperti	Posti vacanti	Coperture previste con il presente PTFP	In posizione di comando
D	Funzionario (tutte le aree)	12	7	5	5	0
C	Istruttore – (tutte le aree)	16	9	6	6	1
B	Esecutore (tutte le aree)	18	18	0	0	0
<b>Totale complessivo</b>		<b>46</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

- 10) **DI DARE ATTO** che la sostenibilità finanziaria del presente piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 è assicurata dagli intervenuti e dai futuri pensionamenti nonché, per quanto riguarda il fronte delle risorse, dal mantenimento dei livelli di realizzazione delle entrate patrimoniali costituenti la principale risorsa dell'Ente;
- 11) **DI DARE ATTO** che viene rispettato l'equilibrio pluriennale del bilancio anche in relazione ai risultati di amministrazione che evidenziano un trend di crescita costante nel tempo;
- 12) **DI DARE ATTO CHE:**
- questo Ente già nel corso del 2016 aveva rideterminato in riduzione la dotazione organica del personale con la deliberazione n. 16 del 13/04/2016, ulteriormente ridotta con la presente programmazione 2023-2025, ed ha effettuato la ricognizione della insussistenza di eventuali eccedenze di personale (art. 6, comma 6, del decreto legislativo 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni);
  - questo Ente ha rispettato il previgente patto di stabilità regionale ex art. 16 della L.R. 11/2010 per gli anni 2014-2015-2016;
  - 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 anche dal Rendiconto della Gestione 2021 e dal bilancio di previsione 2022-2024;
  - l'attuale dotazione organica di questo Ente, a seguito di apposita ricognizione, 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;
  - 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;
  - questo Ente nel corrente anno ha regolarmente approvato il bilancio preventivo e il conto consuntivo, nonché proceduto alla trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) entro i termini fissati;
  - ha adottato il Documento Programmatico di Gestione e della performance 2021-2023 (che costituisce il Piano della Performance ex art. 10, comma 5, del decreto legislativo 150/2009), mentre risulta in corso di adozione il nuovo Piano della Performance 2022-2024;

- h. ha adottato il piano triennale delle azioni positive 2021-2023, approvato in sede di Delegazione trattante con Verbale del 24/11/2021 (art. 48, comma 1, del decreto legislativo 198/2006) in corso di ulteriore aggiornamento per il triennio 2023-2025;
- i. 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;
- j. 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.