



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

\*\*\*\*\*

ORIGINALE

**DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
IN SOSTITUZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

**DELIBERAZIONE 23 DEL 05.12.2019**

<b>OGGETTO:</b>	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 - PROGRAMMA ANNUALE 2020 (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 cinque del mese di dicembre alle ore 13.00 in Caltanissetta, nei locali della sede dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Caltanissetta siti in questa Via Luigi Rizzo N° 14/A;

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

Ing. Claudio Pasquale Cortese nominato con D.P. Reg./Serv. 1/S.G. n. 455 del 10/07/2019, in attuazione della deliberazione della Giunta regionale n. 243 del 27 giugno 2019, assistito dal Direttore Generale arch. Antonino Mameli, nominato con Deliberazione commissariale n. 18 del 02/07/2018, ha adottato la seguente deliberazione.

**VISTA** la sotto riportata proposta di deliberazione;

**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 di deliberazione comprensiva degli allegati proposti per farne parte integrante e sostanziale.

**IL DIRETTORE GENERALE  
ARCH.ANTONIO MAMELI**

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
ING. CLAUDIO PASQUALE CORTESE**

**PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto, delegato alla pubblicazione, certifica che copia della presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio di questo Istituto consecutivamente dal giorno 10.12.2019 al giorno 25.12.2019.  
Caltanissetta, 05.12.2019

**IL FUNZIONARIO DELEGATO  
M.A. D'AGOSTINI**



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

\*\*\*\*\*

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL COMMISSARIO STRAORDINARIO IN SOSTITUZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 - PROGRAMMA ANNUALE 2020 (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).
----------	--

#### IL DIRIGENTE DELL'AREA DIREZIONE GENERALE

A cura della Direzione Generale e della Direzione Finanziaria-Amministrativa

#### 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 2019/2021, 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 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 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.";*
- *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.";*
- *è stato dal D.L. n. 90/2014 abrogato l'articolo 14 comma 9 del D.L. 78/2010 così come convertito dalla legge 122/2010 che prevede il "divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale...". Per cui non occorre più dimostrare che la incidenza della spesa del personale su quella corrente è inferiore al 50%, né assumere (parere della Corte dei Conti della Emilia-Romagna n. 172/2014) il costo del personale delle società nella incidenza della spesa del personale su quella corrente, mentre occorre considerare la spesa del personale dipendente dell'ente locale utilizzato da soggetti ad esso collegati;*
- *è stato abrogato l'articolo 1 comma 118 della legge 220/2010 che aggiunge alla disposizione precedente per gli enti "nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35 per cento delle spese correnti sono ammesse, in deroga al limite del 40 per cento e comunque nel rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e dei limiti di contenimento complessivi delle spese di personale, le assunzioni per turn-over che consentano l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42.";*
- *non è applicabile, per il parere n. 172/2014 della Corte dei Conti dell'Emilia-Romagna, l'articolo 20 comma 9 del D.L. 98/2011 in cui viene precisato che ai fini del computo della percentuale di cui al punto a) "si calcolano le spese sostenute anche dalle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, né commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica.";*
- *è stato abrogato l'articolo 4 ter della legge n. 44/2012, in cui viene chiarito che le assunzioni a tempo indeterminato negli enti soggetti al patto sono effettuate entro il tetto del 40% della spesa del personale cessato e che quelle per le funzioni servizi sociali, pubblica istruzione e vigilanza vanno calcolate al 50% del costo;*
- *Il comma 424 della legge n. 190/2014, cd di stabilità 2015 dispone testualmente che: "Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di*

personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”.

- Il comma 426 della legge 190/2014, cd di stabilità 2015, testualmente dispone che : “In relazione alle previsioni di cui ai commi da 421 a 425 il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'articolo 4, commi 6, 8 e 9, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per le finalità volte al superamento del precariato, è prorogato al 31 dicembre 2018, con possibilità di utilizzo, nei limiti previsti dal predetto articolo 4, per gli anni 2017 e 2018, delle risorse per le assunzioni e delle graduatorie che derivano dalle procedure speciali”.
- Il personale in sovrannumero degli enti di area vasta è stato ricollocato, al momento attuale, in tutte le regioni salvo che in Sicilia.
- Si ricorda che in modo consolidato le sezioni della Corte dei Conti consentono agli enti che non erano soggetti al patto di stabilità di utilizzare per determinare le capacità assunzionali tutte le cessazioni dal 2007, a condizione che non siano già state utilizzate.
- 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 appare sostanzialmente conforme 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 2019/2021 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 2019

A decorrere dal 28/03/2019 occorre, infine, 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 qui 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 scendono da due mesi ai **45 giorni previsti** dalla Legge 56/2019. 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 due mesi (**ora quarantacinque giorni**) dalla comunicazione, l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale.

## **LE CAPACITA' ASSUNZIONALI 2019 E 2020-2022**

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 del 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"*

### **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) rispettare anche nel corso del triennio 2020-2022, 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 2020 dei suddetti limiti e comunque entro il tetto dell'85% per l'anno 2020 e al 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*: considerato che, 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. 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, ancorché 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 2018, di quelli degli anni successivi al 2009 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 2020 e triennio 2020/2022 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:

	<b>Voci di spesa</b>	<b>Importo</b>
A	Spesa di personale sostenuta anno 2009	2.898.410
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)	2.898.410
D	Spesa di personale sostenuta anno 2016	2.180.887
E	<b>Riduzione / aumento della spesa di personale (C – D)</b>	<b>-717.523</b>

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.

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:

Cognome e Nome	Servizio	Categoria / Posizione Economica	Data cessazione	Note	Retribuzione Lorda + salario accessorio + Oneri riflessi (ultimo anno)
Lena Gerlandina	Patrimonio all.	D6	31/12/2010	Pensione	63.910,00
Pantano Carmelo	Progettazione	D5	01/07/2011	Pensione	52.942,00
Arcarisi Michele G.	Finanziario	D6	31/12/2011	Pensione	64.196,00
Cortese Valeria	AA.GG.	D3	28/01/2014	Decesso	36.756,00
Venti Antonino	Tecnico-patrim.	Dirigente	31/05/2014	Pensione	173.185,00
Aiesi Luigi	Manutenzione 2	D6	31/10/2014	Pensione	57.762,00
Punturo Calogero	Tecnico-patrim.	Dirigente	30/11/2014	Mobilità volontaria altro IACP	124.365,00
Giannone Beniamina	Patrimonio all.	C3	31/05/2015	Pensione	29.937,00
La Russa Teresa	Avvocatura int.	D6	31/12/2016	Mobilità volontaria altro IACP	71.469,00
Rossi Giorgio	Entrate patr.	D6	30/11/2017	Pensione	55.012,00
Totale				10	<b>729.534,00</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	533.700,00
B	Mobilità in uscita dirette ad amministrazioni che non hanno vincoli alle assunzioni di personale	2	195.834,00
C	Nuove assunzioni a tempo indeterminato 2007-2017 (2011-2015)	3	-125.069,00
<b>D</b>	<b>Limite nuove assunzioni (A + B - C)</b>	<b>7</b>	<b>604.465,00</b>

Per cui il numero complessivo di assunzioni che possono essere effettuate, pari alle cessazioni verificatesi dal 2007 a tutto il 2017, al netto delle assunzioni effettuate, è pari a n. 7 assunzioni, mentre il tetto di spesa è contenuto in €. 604.465,00.

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

Il PTFP 2019/2021, annuale 2019, approvato con Deliberazione n. 29 del 25/09/2018 e allegato al Bilancio di previsione 2019/2021 approvato con Deliberazione commissariale n. 39 del 20/12/2018, nel rispetto delle nuove 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 2019-2021, annuale 2019, 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 31/12/2019, come di seguito evidenziato:

<b>RIEPILOGO GENERALE DIRIGENZA</b>					
	Profilo Professionale	Unità previste	Posti Coperti a tempo ind.	Posti vacanti	Con contratto a t.d., Convenzione, Interim
DG	Direttore gen.	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Dirigente	Dirigente tecnico-patrim.	1	0	1	1 interim DG
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 GENERALE PERSONALE DEI LIVELLI</b>							
Categoria 1° Inquadramento	Profilo Professionale	Unità previste	Posti coperti	Posti vacanti	In assegnazione provvisoria enti del comparto	In comando Resais	
D	Funzionario (tutte le aree)	24	13	11	2		
C	Istruttore – (tutte le aree)	14	9	5		1	
B	Esecutore (tutte le aree)	19	19	0			
<b>Totale complessivo</b>		<b>57</b>	<b>41</b>	<b>16</b>		<b>1</b>	

#### **Assunzioni personale anno 2018 e 2019**

La tabella sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure di cui è stata autorizzata la copertura nel corso del 2018 e del 2019, riportando anche il costo complessivo da sostenere nel rispetto del tetto di spesa dei cessati (legge n. 208/2015) come sopra determinato.

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, devono 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.

#### **Piano assunzioni programmate Anno 2018**

Categoria primo inquadramento	Profilo professionale	N. unità	Area/Serv.	Data assunzione e giuridica	Retribuzione Lorda + Oneri	Modalità di assunzione	Procedura conclusa SI / NO
D	Istruttore dir. amm.	1	Finanziaria amm.	--	00	avviso mobilità volontaria Atto interpellato comando	NO
D	Funzionario amm. Contabile	1	Finanziaria amm.	01/11/2018	34.617,00	Mobilità volontaria	SI
D	Funzionario Avvocato	1	Avvocatura int.	--	0	avviso mobilità volontaria	NO



C	Istruttore tecnico informatico	1	Dir. generale/AA.GG.	--	0	avviso volontaria mobilità Atto interpello comando	NO
C	Istruttore tecnico	1	Tecnico/patrim.	01/01/2019	27.078,00	mobilità volontaria (Categorie protette L. 68/99)	SI
C	Istruttore amm.	1	Dir. generale/AA.GG.		0	avviso volontaria mobilità	NO
C	Istruttore	3	Tutte le aree	01/01/2020	3.450,00	Procedura riservata selettiva personale interno (*)	SI
Totale		9	Totale		<b>65.145,00</b>		

(\*) N.B. La procedura selettiva riservata al personale interno per la progressione alla cat. C, è stata avviata nel 2018 e conclusa nel 2019 con decorrenza giuridica 01/01/2020. Le retribuzioni lorde delle assunzioni previste per i profili di cat. C, riservati a n. 3 unità di personale interno, sono pari al differenziale retributivo tra la cat. B4 di provenienza e la cat. C1 di destinazione.

#### Piano assunzioni programmate Anno 2019

Categoria primo inquadramento.	Profilo professionale	N. unità	Area/Serv.	Data assunzioni e giuridica	Retribuzione Lorda + Oneri	Modalità di assunzione	Procedura conclusa SI / NO
D	Funzionario amministrativo	1	Dir. gen./AA.GG.	--	00	avviso volontaria mobilità Atto interpello comando	NO
D	Istruttore dir. tecnico	1	Tecnica-Patrim.	--	00	avviso volontaria mobilità Atto interpello comando	NO

### 3. Il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e annuale 2020

#### 3.1 Il piano annuale delle assunzioni 2020 e triennale 2020/2022

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue procederemo a presentare il piano delle assunzioni 2020/2022 ed annuale 2020 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 corrente anno 2019.

A tal fine si precisa che il piano triennale del fabbisogno di personale è stato realizzato richiedendo a ciascun dirigente/responsabile di Area 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:

a) le assunzioni previste:

– per l'anno 2020;

– per gli anni 2021 e 2022.

Si precisa che in data 25.09.2019 è stata effettuata la necessaria informazione sindacale per la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato, procedura che si è concretizzata nella comunicazione e illustrazione preventiva del PTFP, incontro del cui esito e presa d'atto delle OO.SS. si è dato conto nello specifico verbale del 22.10.2019, come previsto dal vigente CCNL Funzioni locali del 21/05/2018.

#### 3.2 I pensionamenti ed il turnover nel 2019 e nel triennio 2020-2022

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.

#### Cessazioni corrente Anno 2019

Cognome e Nome	Area / Servizio	Categoria/ Posizione Economica	Data Pensionamento	Retribuzione Lorda +salario accessorio + Oneri riflessi (ultimo anno)
Lacagnina Giuseppe	Gest. Patrimonio	D7	30/09/2019	56.652,00
Cocca Luigi	Manutenzione	D6	31/12/2019	62.883,00
Baglio Giuseppe	Finanziario	D7	31/08/2019	61.431,00
TOTALE				<b>180.966,00</b>

#### Cessazioni Anno 2020

Cognome e Nome	Area / Servizio	Categoria/ Posizione Economica	Data Pensionamento presunto	Retribuzione Lorda +salario accessorio + Oneri riflessi (ultimo anno)
Passanisi Attilio	Manutenzione	D6	2020	57.400,00
D'Agostini M. Antonietta	AA.GG.	D7	2020	61.167,00
TOTALE				<b>118.567,00</b>

#### Cessazioni Anno 2021

Cognome e Nome	Area / Servizio	Categoria/ Posizione Economica	Data Pensionamento presunto	Retribuzione Lorda +salario accessorio + Oneri riflessi (ultimo anno)
Leo Riccardo	Patrimonio	D6	2021	34.962,00
Lonobile Caterina Filomena	Avvocatura	C4	2021	24.522,00
TOTALE				<b>59.484,00</b>

#### Cessazioni Anno 2022

Cognome e Nome	Area / Servizio	Categoria/ Posizione Economica	Data Pensionamento presunto	Retribuzione Lorda +salario accessorio + Oneri riflessi (ultimo anno)
Cascio Agostino	Tecnica	D5	2022	33.054,00
TOTALE				<b>33.054,00</b>

Si ricorda che 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.

#### 3.3 Il Piano annuale delle assunzioni 2020 e la programmazione 2021-2022

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

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 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,

#### Anno 2020

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Area/ Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri Base annua	Modalità di assunzione
D1	Funzionario amministrativo-contabile	1	Finanziaria amm.	01/2020	29.750,00	Concorso pubblico per titoli
D1	Funzionario informatico	1	Finanziaria amm.	01/2020	29.750,00	Concorso pubblico per titoli
D1	Funzionario tecnico	1	Tecnica-Patrim.	01/2020	29.750,00	Concorso pubblico per titoli
C1	Istruttore	3	Tutte le aree	06/2020	3.450,00	Concorso pubblico per titoli riservato personale interno (*)
Totale					<b>92.700,00</b>	

(\*) N.B. le retribuzioni lorde delle assunzioni previste per i profili di cat. C, riservati a n. 3 unità di personale interno, sono pari al differenziale retributivo tra la cat. B4 di provenienza e la cat. C1 di destinazione.

La spesa complessiva prevista per le nuove assunzioni del 2020 è pari al 51,23% di quella relativa al personale di ruolo cessato dell'anno precedente.

#### Anno 2021

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Area / Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri Base annua	Modalità di assunzione
D1	Funzionario tecnico	1	Tecnica-Patrim.	01/2021	29.750,00	Concorso pubblico per titoli
D1	Funzionario amministrativo	1	Dir. generale/AA.GG.	01/2021	29.750,00	Concorso pubblico per titoli
D1	Funzionario	2	Tutte le aree	06/2021	150,00	Concorso pubblico per titoli riservato personale interno (*)
Totale					<b>59.650,00</b>	

(\*) N.B. le retribuzioni lorde della assunzione prevista per il profilo di cat. D, riservato a n. 2 unità di personale interno, sono pari al differenziale retributivo tra la cat. C3 di provenienza e la cat. D1 di destinazione.

La spesa complessiva prevista per le nuove assunzioni del 2021 è pari al 50,31% di quella relativa al personale di ruolo cessato dell'anno precedente.

#### Anno 2022

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Area/ Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri Base annua	Modalità di assunzione
C1	Istruttore	3	Tutte le aree	06/2020	3.450,00	Concorso pubblico per titoli riservato personale interno (*)
Totale					<b>3.450,00</b>	

Si dà atto che le assunzioni, di cui al predetto piano 2020/2022, 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 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 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 decide di riservare il 50% dei posti disponibili, non unici, da coprire mediante concorsi pubblici, 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:

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Area / Servizio	Data presunta assunzione	Modalità di assunzione	Titolo di studio richiesto
C1	Istruttore	3	Tutte le aree	06/2020	Concorso pubblico per titoli riservato personale interno (*)	Diploma scuola media superiore
D1	Funzionario	2	Tutte le aree	06/2021	Concorso pubblico riservato personale interno (*)	Laurea
C1	Istruttore	3	Tutte le aree	06/2022	Concorso pubblico riservato personale interno (*)	Diploma scuola media superiore

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.

### 3.5 La nuova dotazione organica 2020/2022

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 biennio 2018-2019 coperte con procedura di mobilità volontaria e di quelle programmate per il periodo 2020/2022, la nuova dotazione organica 2020-2022 è data dalla somma del personale in servizio e di quello di cui si programma l'assunzione, come di seguito evidenziato:

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	In assegnazione provvisoria enti del comparto	Di cui: In comando Resais
D	Funzionario (tutte le aree)	20	13	7		
C	Istruttore – (tutte le aree)	15	9	6		1
B	Esecutore (tutte le aree)	19	19	0		
<b>Totale complessivo</b>		<b>54</b>	<b>41</b>	<b>13</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. 34 del 30/11/2017 e successiva Determinazione della Direzione Generale n. 7 del 11/01/2018 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;

**CONSIDERATO** che il piano delle azioni positive è stato approvato in sede di Delegazione trattante con Verbale del 16/04/2019;

**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;

**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"

**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 e 2017 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 2020-2022;
- 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, 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;

- 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. 39 del 20/12/2018, unitamente al PTFP 2019/2021;
- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 questo ente ha approvato il Rendiconto generale della gestione 2018 con Deliberazione commissariale n. 11 del 17/06/2019;
- 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 in allegato al Rendiconto generale della gestione 2018, approvato con Deliberazione commissariale n. 11 del 17/06/2019, 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%;
- 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 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;

**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 per le progressioni di carriera;

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, come da seguente prospetto di riscontro:

**Riscontro del rispetto dei commi 562 della legge 296/2006 e della previgente L.R. n. 11/2010 art. 16, con riferimento al triennio 2016-2018, all'anno 2019 in corso e al triennio 2020- 2022**

		SPESA IMPEGNATA (al netto F.P.V.)				SPESA ASSESTATA	SPESA PREVISTA (al netto F.P.V.)		
		2009	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Voci da sommare</b>									
Retribuzioni lorde fisse al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	(+)	1.367.090	1.177.004	1.148.396	1.182.500	1.139.183	1.140.000	1.140.000	1.100.000
Spese per nuove assunzioni previste nell'anno da PTFFP	(+)	0	0	0	0	30.528	92.700	56.650	3.450
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	(+)	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
Spese per il lavoro accessorio	(+)	800.327	340.140	384.495	360.351	345.000	350.000	350.000	350.000
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
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	(+)	474.016	386.764	368.402	384.913	370.500	380.000	380.000	380.000
IRAP	(+)	0	0	0	0	0	0	0	0
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)	52.532	37.266	39.281	34.491	35.200	35.500	35.500	35.500
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)	4.126	14.144	127.348	255.479	255.000	255.000	255.000	255.000
Altre spese – rimborsi spese trasferta – quote assicurative RCP – formazione pers.	(+)	56.829	35.039	24.850	19.530	21.000	21.000	21.000	21.000
Quote annue accantonamento TFR – Conferimento TFR pensioni integrative - Contributi carico Ente Fondi previdenza complementare	(+)	173.371	98.116	145.631	133.833	128.000	130.000	130.000	130.000
<b>TOTALE VOCI DA SOMMARE (A)</b>	<b>(=)</b>	<b>2.928.291</b>	<b>2.088.473</b>	<b>2.238.403</b>	<b>2.371.097</b>	<b>2.324.411</b>	<b>2.404.200</b>	<b>2.368.150</b>	<b>2.274.950</b>
<b>Voci da detrarre</b>									
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni (se imputati all'UPB. 01 spesa, oggi Programma 0110)	(-)	8.199	15.677	21.791	16.471	21.000	26.000	26.000	26.000
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	(-)	0	0	0	59.764	40.000	0	0	0
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)	46.008	22.573	21.908	28.757	59.547	59.547	59.547	59.547
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)	0	45.674	0	39.772	1.901	0	0	0
Incentivi per la progettazione	(-)	115.019	6.843	7.134	8.661	15.019	15.000	15.000	15.000
Compensi legali avvocatura interna	(-)	132.053	24.788	12.326	9.948	18.230	20.000	20.000	20.000
<b>TOTALE VOCI DA DETRARRE (B)</b>	<b>(=)</b>	<b>301.279</b>	<b>115.555</b>	<b>63.159</b>	<b>163.373</b>	<b>155.697</b>	<b>120.547</b>	<b>120.547</b>	<b>120.547</b>
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>	<b>(A-B)</b>	<b>2.607.012</b>	<b>2.182.267</b>	<b>2.085.244</b>	<b>2.207.724</b>	<b>2.168.714</b>	<b>2.283.653</b>	<b>2.247.603</b>	<b>2.154.403</b>
<b>L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale?</b>			<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
Margine di spesa sostenibile rispetto anno 2009			424.745	813.166	399.288	438.298	323.359	359.409	452.609

## 5. Conclusioni

**VALUTATE** le necessità di personale dell'ente, in considerazione anche del fatto che sono cessati dal servizio dal 2007 al 2019 n. 13 dipendenti, parzialmente sostituite con n. 5 assunzioni;

che *l'ampliamento e il miglioramento dei servizi* determina la necessità di nuove assunzioni per la copertura dei posti sopra illustrati;

che le necessità di nuove assunzioni presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente, nonché che non è possibile fare fronte a queste necessità con forme di razionalizzazione delle strutture amministrative esistenti;

**VISTA** La Ricognizione e quantificazione della spesa di personale 2009 - 2016-2019 e 2020-2022, predisposta dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

## ACCERTATO

- che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2020/2022 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale e dei limiti al turn over previsti dalle recenti disposizioni normative nazionali e regionali richiamate;
- che nel bilancio preventivo 2019 e nel consuntivo 2018 la spesa del personale non supera quella dell'anno 2009;
- che negli anni dal 2009 in poi sono cessati dal servizio numero 13 dipendenti che hanno determinato risparmi di spesa per complessivi €. 910.500,00 e che tali cessazioni sono state parzialmente coperte con assunzioni che hanno determinato oneri per euro 190.214,00, con un saldo positivo disponibile pari ad €. 720.286,00;
- che le assunzioni programmate nel triennio 2020-2022 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 unità nel corso del 2019, come da PTFP 2018/2020 approvato con Deliberazione n. 40 del 22/12/2017;
- che l'ente ha varato in data 16/04/2019 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 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 alle RSU e alle OO.SS., in data 25.09.2019; procedura che si è concretizzata nella comunicazione e illustrazione preventiva del PTFP, incontro del cui esito e presa d'atto delle OO.SS. si è dato conto nello specifico verbale del 22.10.2019;

## 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. 39 del 20/12/2018;

## PROPONE DI DELIBERARE

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il piano triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2020-2022, 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;
- 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 Responsabile dell'Area Finanziaria);
- 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 procedere nel corso degli esercizi 2020-2022 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato, autorizzando la effettuazione delle procedure ivi indicate:

### Anno 2020

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Area/ Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri Base annua	Modalità di assunzione
D1	Funzionario amministrativo- contabile	1	Finanziaria amm.	01/2020	29.750,00	Concorso pubblico per titoli



D1	Funzionario informatico	1	Finanziaria amm.	01/2020	29.750,00	Concorso pubblico per titoli
D1	Funzionario tecnico	1	Tecnica-Patrim.	01/2020	29.750,00	Concorso pubblico per titoli
C1	Istruttore	3	Tutte le aree	06/2020	3.450,00	Concorso pubblico per titoli riservato personale interno (*)
Totale					<b>92.700,00</b>	

(\*) N.B. le retribuzioni lorde delle assunzioni previste per i profili di cat. C, riservati a n. 3 unità di personale interno, sono pari al differenziale retributivo tra la cat. B4 di provenienza e la cat. C1 di destinazione.

La spesa complessiva prevista per le nuove assunzioni del 2020 è pari al 51,23% di quella relativa al personale di ruolo cessato dell'anno precedente.

#### Anno 2021

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Area / Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri Base annua	Modalità di assunzione
D1	Funzionario tecnico	1	Tecnica-Patrim.	01/2021	29.750,00	Concorso pubblico per titoli
D1	Funzionario amministrativo	1	Dir. generale/AA.GG.	01/2021	29.750,00	Concorso pubblico per titoli
D1	Funzionario	2	Tutte le aree	06/2021	150,00	Concorso pubblico per titoli riservato personale interno (*)
Totale					<b>59.650,00</b>	

(\*) N.B. le retribuzioni lorde della assunzione prevista per il profilo di cat. D, riservato a n. 2 unità di personale interno, sono pari al differenziale retributivo tra la cat. C3 di provenienza e la cat. D1 di destinazione.

La spesa complessiva prevista per le nuove assunzioni del 2021 è pari al 50,31% di quella relativa al personale di ruolo cessato dell'anno precedente.

#### Anno 2022

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Area/ Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri Base annua	Modalità di assunzione
C1	Istruttore	3	Tutte le aree	06/2020	3.450,00	Concorso pubblico per titoli riservato personale interno (*)
Totale					<b>3.450,00</b>	

5) Di dare atto che le assunzioni, di cui al predetto piano 2020/2022, 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.

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:

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	In assegnazione provvisoria enti del comparto	Di cui: In comando Resais
D	Funzionario (tutte le aree)	20	13	7		
C	Istruttore – (tutte le aree)	15	9	6		1
B	Esecutore (tutte le aree)	19	19	0		
<b>Totale complessivo</b>		<b>54</b>	<b>41</b>	<b>13</b>		<b>1</b>

7) 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 e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale (art. 6, comma 6, del decreto legislativo 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni);
- questo Ente ha rispettato il 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 2018 e dal bilancio di previsione 2019;
- 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;
- 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 di aver proceduto alla trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) entro i termini fissati;
- ha adottato il Documento Programmatico di Gestione e della performance 2019 (che sostituisce il Piano della Performance ex art. 10, comma 5, del decreto legislativo 150/2009);
- ha adottato il piano triennale delle azioni positive 2019-2021, approvato in sede di Delegazione trattante con Verbale del 16/04/2019 (art. 48, comma 1, del decreto legislativo 198/2006);
- 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;
- 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 di regolarità tecnico amministrativa.

**Caltanissetta 04.12.2019**

**IL DIRIGENTE DELL'AREA  
DIREZIONE GENERALE  
MAMELI ANTONINO MICHELE**

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

**Caltanissetta 04.12.2019**

**IL DIRIGENTE DELL'AREA  
FINANZIARIA AMMINISTRATIVA  
ZAFARANA VINCENZO**