



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

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

DELIBERAZIONE 16 DEL 30-04-2024

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026 PROGRAMMA ANNUALE 2024 (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)
-----------------	---

L'Anno **duemilaventiquattro** il giorno **trenta** del mese di **aprile** alle ore **14:00** 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

Dott. Pasquale Mistretta nominato con D.P. Reg./Serv. 1/S.G. n. 18 del 11/01/2023, in attuazione della deliberazione della Giunta regionale n. 28 del 09 gennaio 2023, 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 COMMISSARIO STRAORDINARIO

*F.to Dott. Pasquale Mistretta
(Originale firmato digitalmente)*

PUBBLICAZIONE

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

Caltanissetta,

Il Addetta alla pubblicazione

F.to MARIA MICHELINA RIGGI

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 evidenzi 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.

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;

LA NORMATIVA VIGENTE NELLA REGIONE SICILIANA

- 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 e ai sensi dell'articolo 14 del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e successive modificazioni, come recepito nell'ordinamento regionale"*;
- la modifica apportata dall'art. 18, comma 3, della L.R. n. 9 del 15/04/2021, rubricato in *"Disposizioni in materia di accesso al trattamento di quiescenza dei dipendenti regionali"*, al citato art. 4, comma 2, della L.R. n. 14 del 06/08/2019, ha aggiunto: *"e ai sensi dell'articolo 14 del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e successive modificazioni, come recepito nell'ordinamento regionale"* (c.d. quota 100). Tale disposto, a decorrere dal 21 aprile

2021 (ai sensi di quanto stabilito dall' art. 115, comma 1, della medesima legge) e con applicabilità dal 1° gennaio 2021 (ai sensi di quanto stabilito dall' art. 114, comma 2 , della suddetta legge) ancorché è da riferirsi ai soli dipendenti dell'amministrazione regionale, così come espressamente ed agevolmente rilevabile al comma 2 del medesimo articolo 18 attraverso il quale viene introdotto nell'ordinamento regionale il beneficio previsto dall'art. 23, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2019 (Accesso alla pensione con la c.d. "Quota 100"), si ritiene, in via precauzionale, come espressamente richiesto dal Collegio dei Sindaci revisori, di escludere dal calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente, a decorrere dall'anno 2019 e non dall'anno 2021, i dipendenti di questo IACP collocati in quiescenza con l'opzione "Quota 100" ex legge 28 marzo 2019, n. 26, riducendo notevolmente le capacità assunzionali pur in presenza di una ormai cronica carenza di figure professionali infungibili.

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 2024-2026, 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 2024 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 ordinarie 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%;
 - le novità introdotte dal nuovo CCNL del comparto Funzioni locali 16/11/2022 in materia di progressioni tra le Aree, ove l'art. 15 dispone che: "Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili

destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa.....”;

b) *le progressioni verticali “in deroga”:*

- l'art. 13, comma 6, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali, prevede che “In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”.
- il comma 8 del medesimo art. 13 stabilisce che “Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”.
- Il parere Aran CFL 209, che è stato condiviso con la Ragioneria Generale dello Stato e con il Dipartimento della Funzione Pubblica, chiarisce, con riferimento alle progressioni verticali speciali o in deroga, che le risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 – sono integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale di cui al citato art. 13 del CCNL;
- Il parere Aran CFL 207 chiarisce che “il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza”, calcolato sulla base della differenza dei trattamenti economici tabellari calcolata con la tabella G, stipendi tabellari delle nuove aree, tabella allegata al CCNL 16.11.2022;

c) *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) 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;
- 2) 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;
- 3) attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (D.L. 66/2014);
- 4) elencazione dei pensionamenti avvenuti nel triennio precedente, non coperti con nuove assunzioni e di quelli previsti nel nuovo triennio, con conseguente calcolo del limite presunto delle assunzioni;
- 5) verifica della adozione del piano delle azioni positive (PAP);
- 6) proposta del piano delle assunzioni anno 2024 e triennio 2024/2026 con l'indicazione delle spese;
- 7) verifiche finali del rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

3. IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026 E ANNUALE 2024

3.1 Il piano annuale delle assunzioni 2024 e triennale 2024/2026

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue procederemo a presentare il piano delle assunzioni 2024/2026 ed annuale 2024 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 le assunzioni previste per l'anno 2024;

3.2 I pensionamenti ed il turnover nel periodo 2019-2023

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dalle fuoriuscite per i pensionamenti intervenuti e nel periodo precedente (2019-2023).

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^a compresa), l'I.V.C. (Indennità di vacanza contrattuale) e l'elemento perequativo della categoria giuridica di inquadramento. Si precisa che, per i dipendenti la cui cessazione è programmata per l'anno 2023, il risparmio è calcolato con decorrenza dal giorno successivo a quello della cessazione.

Come in precedenza precisato, sono esclusi dal calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente, a decorrere dall'anno 2021, i dipendenti di questo IACP collocati in quiescenza con l'opzione "Quota 100" ex legge 28 marzo 2019, n. 26.

CESSATI 2019

Motivo cessazione	Cognome e Nome	Area / Servizio	Cat. Ec. Appart.	Cat. Giu. Iniziale	Data Cessazione	Retr.Tab.	IVC	El.per.	TOTALE
Quota 100	Lacagnina Giuseppe	Gest. Patrimonio	D7	D3	30/09/2019	27.572,85	193,05	108,00	0,00
Quota 100	Cocca Luigi	Manutenzione	D6	D3	31/12/2019	27.572,85	193,05	108,00	0,00
Quota 100	Baglio Giuseppe	Finanziario	D7	D3	31/08/2019	27.572,85	193,05	108,00	0,00
TOTALE						82.718,55	579,15	324,00	0,00

CESSATI 2020

Motivo cessazione	Cognome e Nome	Area / Servizio	Cat. Ec. Appart.	Cat. Giu. Iniziale	Data Cessazione	Retr.Tab. CCNL 16-18	IVC	El.per.	TOTALE
mobilità volontaria	Buscaglia Clelia	Tecnica	D4	D3	10/05/2020	27.572,85	193,05	108,00	27.873,90
Limiti di età	D'Agostini M. Antonietta	AA.GG.	D7	D3	11/07/2020	27.572,85	193,05	108,00	27.873,90
Quota 100	Leo Riccardo	Entr.Patrimoniali	D7	D3	31/12/2020	27.572,85	193,05	108,00	0,00
TOTALE						82.718,55	579,15	324,00	55.747,80

CESSATI 2021

Motivo cessazione	Cognome e Nome	Area / Servizio	Cat. Ec. Appart.	Cat. Giu. Iniziale	Data Cessazione	Retr.Tab. CCNL 19-21	IVC	Ind. Comp.	TOTALE
Limiti di età	Passanisi Attilio	Patrimonio	D7	D3	31/03/2021	28.766,51	175,50	59,40	29.001,41
Limiti di servizio	Collodoro Angelo	Tecnica	D6	D3	31/07/2021	28.766,51	175,50	59,40	29.001,41
Quota 100	Castiglione Vincenzo	AA.GG.	B6	B1	31/07/2021		Quota 100		0,00
TOTALE						57.533,02	351,00	118,80	58.002,82

CESSATI 2022

Motivo cessazione	Cognome e Nome	Area / Servizio	Cat. Ec. Appart.	Cat. Giu. Iniziale	Data Cessazione	Retr.Tab. CCNL 19-21	IVC	Ind. Comp.	TOTALE
Limiti di età	Lonobile Caterina F.	Avvocatura	C4	C1	26/01/2022	23.175,60	173,68	52,08	23.401,36
Quota 100	Cascio Agostino	Tecnica	D6	D3	30/06/2022		Quota 100		0,00
TOTALE						23.175,60	173,68	52,08	23.401,36

CESSATI 2023

Motivo cessazione	Cognome e Nome	Area / Servizio	Cat. Ec. Appart.	Cat. Giu. Iniziale	Data Cessazione	Retr.Tab. CCNL 19-21	IVC	Ind. Comp.	TOTALE
Limiti età	Vanasco Giuseppe A.	Funzionario amm.	D6	D3	01/03/2023	28.766,51	175,50	59,40	29.001,41
Limiti servizio	Gaeta Giuseppe	Funzionario contabile	D7	D3	30/06/2023	28.766,51	175,50	59,40	29.001,41
TOTALE						57.533,02	351,00	118,80	58.002,82

3.3 IL CALCOLO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI 2024-2026

Il calcolo dei risparmi di spesa come sopra evidenziati è stato ottenuto prevedendo le retribuzioni tabellari della categoria economica iniziale (B, C, D1, D3) contenente l'IVC inglobata (come da tabella allegata al CCNL Funzioni locali 2016-2018 del 21.05.2018 fino al 31/12/2020 e al CCNL 2019-2021 del 16/11/2022 a decorrere dal 01/01/2021), indipendentemente dalla categoria economica attribuita al dipendente al momento della cessazione, incrementata dell'IVC maturata periodo per periodo e dell'elemento perequativo fino al 31/12/2020 e dalla quota di indennità di comparto a carico del Bilancio a decorrere dal 01/01/2021.

Si fa presente che i risparmi di spesa ottenuti in seguito alle superiori cessazioni, al netto del personale sostituito nel corso del precedente esercizio 2023 ai sensi del PTFP 2023-2025, determinano la capacità assunzionali di questo Ente.

ASSUNZIONI EFFETTUATE 2023 - ESTERNO

Unità	Qualifica	Area / Servizio	ex Ctg.	Modalità Assunzione	Retr.Tab. CCNL 2019-2021	Ind. Comp.	TOTALE
1	Funzionario tecnico	Tecnica	D	Mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2000 e s.m.i.	25.146,71	59,40	25.206,11
1	Funzionario contabile	Finanziaria	D		25.146,71	59,40	25.206,11
1	Istruttore contabile	Finanziaria	C		23.175,61	52,08	23.227,69
						0,00	0,00
TOTALE					73.469,03	170,88	73.639,91

ASSUNZIONI EFFETTUATE 2023 - RISERVATE PERSONALE INTERNO (PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE)

Unità	Qualifica	Area / Servizio	ex Ctg.	Modalità Assunzione	Differenziale Retr.Tab. Tab G CCNL 2019-2021	Ind. Comp.	TOTALE
1	Funzionario tecnico	Tecnica	D	Concorso per titoli riservato al personale in servizio	1.819,48	59,40	1.878,88
1	Funzionario avvocato	Avvocatura	D		1.819,48	59,40	1.878,88
1	Istruttore amm.vo	Amministrativa	C		2.358,36	52,08	2.410,44
TOTALE					5.997,32	118,80	6.168,20

N.B. il consumo di risorse per progressioni verticali ordinarie effettuate nel 2023 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza", calcolato sulla base della differenza dei trattamenti economici tabellari calcolata con la tabella G, stipendi tabellari delle nuove aree, tabella allegata al CCNL 16.11.2022.

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024 (Esclusi i dipendenti cessati ex Legge 26/2019 c.d. Quota 100)

Anno	Importo	%	Somma utilizzabile
Cessazioni 2019	83.621,00	85	0,00
Cessazioni 2020	55.747,80	100	55.747,80
Cessazioni 2021	58.002,82	100	58.002,82
Cessazioni 2022	23.401,36	100	23.401,36
Cessazioni 2023	58.002,82	100	58.002,82
Assunzioni 2023 est.	-73.639,91	100	-73.639,91
Assunzioni 2023 ris.	-6.168,20	100	-6.168,20
TOTALE	198.967,69		115.346,69

3.4 Il Piano annuale delle assunzioni 2024 e la programmazione 2024-2026

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.

Programmazione Anno 2024 – ACCESSO ESTERNO

Unità	Qualifica	Area / Servizio	ex Ctg.	Modalità Assunzione	Retr.Tab. CCNL 19-21	Ind. Comp.	TOTALE
1	Funzionario tecnico	Tecnica	D	Concorso pubblico previo Avviso mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2000 e s.m.i.	25.146,71	59,40	25.206,11
1	Istruttore tecnico	Tecnica	C		23.175,60	52,08	23.227,68
1	Istruttore informatico	Finanziaria	C		23.175,70	52,08	23.227,78
TOTALE					71.498,01	163,56	71.661,57

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

Unità	Qualifica	Area / Servizio	EX Ctg.	Modalità Assunzione	Differenziale Retr.Tab. Tab G CCNL 2019-2021	Ind. Comp.	TOTALE	TITOLO
1	Funzionario contabile	Finanziaria/Contabilità Bilancio	D	Concorso per titoli riservato al personale in servizio	1.819,48	59,40	1.878,88	Laurea
1	Istruttore amm.vo	Tutte le Aree	C		2.349,36	52,08	2.401,44	Diploma di II gr.
1	Istruttore tecnico	Tecnica/Manutenzione	C		2.349,36	52,08	2.401,44	Diploma di II gr.
TOTALE					6.518,20	163,56	6.681,76	

Spesa totale programmata anno 2024 per nuove assunzioni con procedure ordinarie: € 78.343,33

Anno 2025 - 2026

Per quanto concerne il piano delle assunzioni per le annualità 2025 e 2026, tenuto conto delle ridotte capacità assunzionali determinate per effetto della sopra richiamata L.R. n. 14 del 06/08/2019 come modificata dall'art. 18, comma 3, della L.R. n. 9 del 15/04/2021, 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.

La spesa totale per nuove assunzioni programmate per il corrente anno 2024 e per il triennio 2024-2026 è pari a € 78.343,3, inferiore al limite calcolato sulle cessazioni 2019-2023 (budget capacità assunzionali) pari ad € 115.346,69.

Si dà atto che le assunzioni, di cui al predetto piano 2024/2026, 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.

3.5 le progressioni verticali speciali "in deroga" (art. 13, comma 6, del CCNL 2019-2021)

Come nel precedente punto 1.2, lett. b, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza", calcolato sulla base della differenza dei trattamenti economici tabellari calcolata con la tabella G, stipendi tabellari delle nuove aree, tabella allegata al CCNL 16.11.2022 (parere ARAN CFL 207).

La tabella che segue sintetizza il calcolo del budget di risorse da destinare alle progressioni verticali in deroga (0,55% del monte salari 2018), calcolato sulla base dei valori riportati nelle tab. 12 e 13 del Conto annuale 2018 certificato:

MONTE SALARI ANNO 2018	MISURA DELLO 0,55%
1.318.297,00	7.250,63

La tabella che segue sintetizza il consumo di risorse destinato alle progressioni verticali speciali:

Unità	Qualifica	Area / Servizio	ex Ctg.	Modalità Assunzione	Differenziale Retr.Tab. Tab G CCNL 19-21	Ind. Comp.	TOTALE	TITOLO
1	Istruttore contabile	Finanziaria/Gestione del personale	C	Concorso per titoli riservato al personale in servizio	2.349,36	52,08	2.401,44	Diploma di II gr.
1	Istruttore amm.vo	Tutte le Aree	C		2.349,36	52,08	2.401,44	Diploma di II gr.
1	Istruttore tecnico	Tecnica/Manutenzione	C		2.349,36	52,08	2.401,44	Diploma di II gr.
TOTALE					7.048,08	156,24	7.204,32	

La spesa totale per progressioni verticali speciali in deroga, programmate per il corrente anno 2024, è pari a € 7.204,32, inferiore al limite calcolato dello 0,55% del m.s. 2018 (budget massimo) pari ad € 7.250,63.

3.6 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 2024-2026, così come già evidenziato nelle precedenti tabelle, ai propri dipendenti della categoria immediatamente inferiore dei posti messi a concorso con le procedure di progressione verticale ordinarie, 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 mediante progressione verticale ordinaria non supera il 50% del totale dei posti vacanti programmati da coprire.

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.

Le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni tra categorie diverse del personale dipendente dell'Istituto Autonomo per le Case Popolari del Libero Consorzio di Caltanissetta, denominate "progressioni verticali", in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, sono disciplinate da apposito regolamento interno. Le progressioni sono attivate tramite un duplice binario previsto rispettivamente dall' art. 13 (cd. REGIME TRANSITORIO per le Progressioni verticali in deroga fino al 31/12/2025) e dall' art. 15 (cd. REGIME ORDINARIO per le Progressioni verticali ordinarie) del CCNL Funzioni ed EE.LL. sottoscritto in data 16

novembre 2022.

3.7 La nuova dotazione organica 2024/2026

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 fino al 31/12/2023 e di quelle programmate per il presente triennio, la nuova dotazione organica 2024-2026 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
Totale complessivo		3	2	1	1

RIEPILOGO GENERALE PERSONALE DEI LIVELLI						
Categoria 1° Inquadramento	Profilo Professionale	Unità previste	Posti coperti	Posti vacanti	Coperture previste con il presente PTFP 2024-2026	Di cui in posizione di comando
D	Funzionario (tutte le aree)	11	9	2	2	0
C	Istruttore – (tutte le aree)	17	10	7	7	2
B	Esecutore (tutte le aree)	17	17	0	0	0
Totale complessivo		45	36	9	9	2

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";

VISTO il DPR n. 82 del 16 giugno 2023, "Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi" entrato in vigore il 14 luglio 2023, dando evidenza degli obblighi di adeguamento che gravano sugli Enti locali;

VISTO il CCNL funzioni locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022, ed in particolare il Titolo III "Ordinamento professionale" disciplinate il nuovo sistema di classificazione del personale;

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 n. 82 del 16 giugno 2023, 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. 31 del 26/09/2023 e successiva Deliberazione di modifica n. 41 del 21/12/2023 è stata effettuata la Rideterminazione Articolazione Struttura delle Unità Organizzative e degli Uffici, nonché 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 2023-2025 è stato approvato in sede di Delegazione trattante con Verbale del 29/12/2023;

ACCERTATO che la sostenibilità finanziaria dell'approvando piano triennale di fabbisogno del personale 2024-2026 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, come evidenziato nel seguente prospetto decennale:

ANNO	AMMONTARE ANNUO DEI CANONI ACCERTAMENTI	RISCOSSIONI CANONI COMPETENZA	RISCOSSIONI MOROSITA' residui esercizio N+1	% MOROSITA' Riscossioni comp.+res./accert.
2010	3.442.025,00	1.892.587,00	1.154.856,00	- 11,46
2011	3.434.932,00	1.951.343,00	1.295.310,00	- 5,48
2012	3.445.099,00	1.834.603,00	1.068.570,00	- 15,73
2013	3.255.000,00	1.659.577,00	1.196.615,00	- 12,25
2014	3.396.928,00	1.639.926,00	943.153,00	- 23,96
2015	3.006.240,00	1.688.411,00	1.050.772,00	- 8,88
2016	2.571.049,00	1.572.311,00	1.017.385,00	0,73
2017	2.646.476,00	1.727.412,00	849.302,00	- 2,64
2018	2.090.279,00	1.674.743,00	1.143.916,00	34,85
2019	2.630.684,84	1.661.331,80	1.151.196,61	6,91
2020	3.071.615,58	1.872.303,04	728.823,90	- 15,32
2021	3.056.915,64	1.822.001,63	2.709.833,84	48,25
2022	3.035.000,00	1.680.104,45	1.048.730,30	- 10,09
2023	3.361.027,71	1.241.314,67	1.100.000,00	- 30,34
TOTALE	42.443.271,77	23.917.968,59	16.458.463,65	- 3,24

N.B. Le riscossioni sia di competenza che in c/residui dell'esercizio 2023 sono presunte

Stanziamenti Bilancio di previsione 2024-2026 Entrate proprie patrimoniali per Canoni di locazione:
Previsione 2024: € 4.210.000,00 – Previsione 2025: 4.200.000,00 – Previsione 2026: € 4.200.000,00

Stanziamenti Bilancio di previsione spesa del personale:

Previsione 2024 € 2.348.800,00 - Previsione 2025: € 2.322.405,00 - Previsione 2026: € 2.322.405,00

L'incidenza della spesa del personale sulle entrate patrimoniali correnti è pari al 55,79%;

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 e ai sensi dell'articolo 14 del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e successive modificazioni, come recepito nell'ordinamento regionale”*

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 funzionali 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 2016-2022 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 2023 ed è previsto per il triennio 2024-2026;
- 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 2024-2026 con Deliberazione del CDA n. 08 del 13.02.2024, approvato con D.D.G. n.159 del 22/02/2024 dell'Assessorato Regionale delle Infrastrutture e della mobilità;
- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 questo ente ha approvato il Rendiconto generale della gestione 2022 con Deliberazione del CDA n. 26 del 13/07/2027;
- 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 2022, approvato con Deliberazione commissariale n. 26 del 13/07/2023, 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 le progressioni verticali speciali "in deroga" ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL 2019-2021, sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 2019/2021.

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 ai sensi del citato DPR n. 82/2023 "alle procedure di concorso si partecipa esclusivamente previa registrazione nel Portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di seguito denominato Portale, disponibile all'indirizzo www.InPA.gov.it sviluppato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la gestione. La registrazione allo stesso è gratuita e può essere realizzata esclusivamente mediante i sistemi di identificazione SPID, CIE e CNS di cui all'articolo 64, commi 2-quater e 2-nonies, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 ovvero mediante un'identità digitale basata su credenziali di livello almeno significativo nell'ambito di un regime di identificazione elettronica oggetto di notifica, conclusa con esito positivo, ai sensi dell'articolo 9 del regolamento (UE), n. 910/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 luglio 2014."

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 2024-2026, 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 2017-2023, e al triennio 2024-2026

		SPESA EFFETTIVA DA CONTO ANNUALE						Spesa assestata 2023	SPESA PREVISTA		
		2009	2018	2019	2020	2021	2022		2024	2025	2026
Voci da sommare											
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	998.745	1.066.532	1.121.664	1.215.000	1.215.000
Spese per nuove assunzioni previste nell'anno da PTFP	(+)	0	0	0	0	0	0	0	78.343	0	0
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	(+)	0	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	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	224.510	388.903	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	0
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	(+)	474.016	384.913	408.925	382.935	367.428	313.111	379.639	386.000	387.405	387.405
IRAP	(+)	0	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	16.231	17.651	25.000	25.000	25.000
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)	4.126	255.479	192.889	173.433	206.970	128.594	124.220	60.000	30.000	30.000
Altre spese – rimborsi spese trasferita – quote assicurative RCP – formazione pers.	(+)	56.829	19.530	19.366	10.343	20.478	20.533	19.597	25.800	37.000	37.000
Quote annue accantonamento TFR – Conferimento TFR pensioni integrative - Contributi carico Ente Fondi previdenza complementare	(+)	173.371	133.833	162.077	128.164	120.666	104.371	125.832	133.000	133.000	133.000
TOTALE VOCI DA SOMMARE (A)	(=)	2.928.291	2.371.097	2.450.349	2.230.737	2.151.378	1.806.095	2.122.374	2.219.807	2.217.405	2.217.405
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	7.450	15.517	21.000	30.000	30.000
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	(-)	0	0	59.764	59.764	7.398	40.182	0	35.000	35.000	35.000
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)	46.008	21.908	28.757	59.998	25.739	25.739	25.739	26.000	26.000	26.000
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	4.496	4.496	2.500	0	0
Incentivi per la progettazione	(-)	115.019	7.134	8.661	15.983	2.782	0	50.000	30.000	15.000	15.000
Compensi legali avvocatura interna	(-)	132.053	12.326	9.948	32.062	17.212	30.467	35.000	35.000	26.000	26.000
TOTALE VOCI DA DETRARRE (B)	(=)	301.279	63.159	163.373	221.309	74.201	108.334	130.752	149.500	132.000	132.000
TOTALE SPESA DI PERSONALE (C=A-B)	(=)	2.627.012	2.307.938	2.286.976	2.009.428	2.077.177	1.697.761	1.991.622	2.070.307	2.085.405	2.085.405
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale?			SI	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	929.251	635.390	556.705	541.607	541.607

N.B. la spesa prevista per nuove assunzioni comprende il totale delle assunzioni programmate sia dall'esterno, che riservate al personale interno tenendo conto del differenziale tabellare.

Stanziamenti Bilancio di previsione 2024-2026 spesa del personale:

Previsione 2024: € 2.348.800,00

Previsione 2025: € 2.322.405,00

Previsione 2026: € 2.322.405,00

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 2023 n. 23 dipendenti, parzialmente sostituiti con sole n. 8 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 2009-2023 e 2024-2026, predisposta dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

ACCERTATO

- che le assunzioni pianificate per il triennio 2024/2026 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 dal 2019 al 2023 la spesa del personale non supera quella dell'anno 2009;
- che le assunzioni programmate nel triennio 2024-2026 rispettano ampiamente i limiti imposti dall'art. 4, comma 2, della L.R. n. 14 del 06/08/2019;
- che la modifica apportata dall'art. 18, comma 3, della L.R. n. 9 del 15/04/2021, rubricato in "*Disposizioni in materia di accesso al trattamento di quiescenza dei dipendenti regionali*", al citato art. 4, comma 2, della L.R. n. 14 del 06/08/2019, introduce nell'ordinamento regionale tra le esclusioni dalle capacità assunzionali i cessati che fruiscono del beneficio previsto dall'art. 23, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2019 (Accesso alla pensione con la c.d. "*Quota 100*"), pur riferendosi ai soli dipendenti dell'amministrazione regionale così come espressamente ed agevolmente rilevabile al comma 2 del medesimo articolo 18, questo Ente in via precauzionale, per le motivazioni in premessa esposte, ha ritenuto di escludere i dipendenti di questo IACP collocati in quiescenza con l'opzione "*Quota 100*" dal calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente;

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 29/12/2023 il piano di azioni positive 2023/2025, 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 16/11/2022 in tema di relazioni sindacali;

DATO ATTO che l'informazione preventiva è stata resa al Collegio Sindacale con nota protocollo n. 3816 del 28/03/2024 ed alle RSU e alle OO.SS., con nota protocollo n. 3814 del 28/03/2024 e con nota prot. 4241 del 10/04/2024.

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 2024/2026 approvato con Deliberazione del CDA n. 08 del 13.02.2024;

PROPONE

- 1) **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa, il piano triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2024-2026, 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 sopra riportata);
- 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 del triennio 2024-2026 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato, autorizzando la effettuazione delle procedure ivi indicate:

Programmazione Anno 2024 – ACCESSO ESTERNO

Unità	Qualifica	Area / Servizio	ex Ctg.	Modalità Assunzione	Retr.Tab. CCNL 19-21	Ind. Comp.	TOTALE
1	Funzionario tecnico	Tecnica	D	Concorso pubblico previo Avviso mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2000 e s.m.i.	25.146,71	59,40	25.206,11
1	Istruttore tecnico	Tecnica	C		23.175,60	52,08	23.227,68
1	Istruttore informatico	Finanziaria	C		23.175,70	52,08	23.227,78
TOTALE					71.498,01	163,56	71.661,57

PIANO ASSUNZIONI 2024 - RISERVA PERSONALE INTERNO (PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE)

Unità	Qualifica	Area / Servizio	EX Ctg.	Modalità Assunzione	Differenziale Retr.Tab. Tab G CCNL 2019-2021	Ind. Comp.	TOTALE	TITOLO
1	Funzionario contabile	Finanziaria/Contabilità Bilancio	D	Concorso per titoli riservato al personale in servizio	1.819,48	59,40	1.878,88	Laurea
1	Istruttore amm.vo	Tutte le Aree	C		2.349,36	52,08	2.401,44	Diploma di II gr.
1	Istruttore tecnico	Tecnica/Manutenzione	C		2.349,36	52,08	2.401,44	Diploma di II gr.
TOTALE					6.518,20	163,56	6.681,76	

PIANO ASSUNZIONI 2024 - RISERVA PERSONALE INTERNO (PROGRESSIONI VERTICALI STRAORDINARIE IN DEROGA)

Unità	Qualifica	Area / Servizio	ex Ctg.	Modalità Assunzione	Differenziale Retr.Tab. Tab G CCNL 19-21	Ind. Comp.	TOTALE	TITOLO
1	Istruttore contabile	Finanziaria/Gestione del personale	C	Concorso per titoli riservato al personale in servizio	2.349,36	52,08	2.401,44	Diploma di II gr.
1	Istruttore amm.vo	Tutte le Aree	C		2.349,36	52,08	2.401,44	Diploma di II gr.
1	Istruttore tecnico	Tecnica/Manutenzione	C		2.349,36	52,08	2.401,44	Diploma di II gr.
TOTALE					7.048,08	156,24	7.204,32	

Anno 2025 - 2026

Per quanto concerne il piano delle assunzioni per le annualità 2025 e 2026, tenuto conto delle ridotte capacità assunzionali determinate per effetto della sopra richiamata L.R. n. 14 del 06/08/2019 come modificata dall'art. 18, comma 3, della L.R. n. 9 del 15/04/2021, 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 vigenti o che verranno emanati.

- 6) **DI DARE ATTO** che la spesa complessiva prevista per le nuove assunzioni previste nelle annualità 2024, pari ad € **78.343,00**, è inferiore a quella relativa al personale di ruolo cessato nel periodo 2019-2023 (escluso il personale cessato ex L. n. 26/2019 c.d. Quota 100) e parzialmente sostituito, pari a € **115.346,69**, così come nelle premesse calcolato, costituente tetto di spesa delle capacità assunzionali ex art. 4, comma 2, della L.R. n. 14 del 06/08/2019, come modificato dall'art. 18, comma 3, della L.R. n. 9 del 15/04/2021;
- 7) **DI DARE ATTO** che la spesa totale per progressioni verticali speciali in deroga ex art. 13, comma 6, del CCNL 2019-2021, programmate per il corrente anno 2024, è pari a € 7.204,32, inferiore al limite calcolato dello 0,55% del m.s. 2018 (budget massimo) pari ad € 7.250,63;
- 8) **DI DARE ATTO** che le assunzioni, di cui al predetto piano 2024/2026, 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					
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
Totale complessivo		3	2	1	1

RIEPILOGO GENERALE PERSONALE DEI LIVELLI						
Categoria 1° Inquadramento	Profilo Professionale	Unità previste	Posti coperti	Posti vacanti	Coperture previste con il presente PTFP 2024-2026	Di cui in posizione di comando
D	Funzionario (tutte le aree)	11	9	2	2	0
C	Istruttore – (tutte le aree)	17	10	7	7	2

B	Esecutore (tutte le aree)	17	17	0	0	0
Totale complessivo		45	36	9	9	2

10) **DI DARE ATTO** che la sostenibilità finanziaria pluriennale del presente piano triennale di fabbisogno del personale 2024-2026 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, come evidenziato nel seguente prospetto decennale:

ANNO	AMMONTARE ANNUO DEI CANONI ACCERTAMENTI	RISCOSSIONI CANONI COMPETENZA	RISCOSSIONI MOROSITA' residui esercizio N+1	% MOROSITA' Riscossioni comp.+res./accert.
2010	3.442.025,00	1.892.587,00	1.154.856,00	- 11,46
2011	3.434.932,00	1.951.343,00	1.295.310,00	- 5,48
2012	3.445.099,00	1.834.603,00	1.068.570,00	- 15,73
2013	3.255.000,00	1.659.577,00	1.196.615,00	- 12,25
2014	3.396.928,00	1.639.926,00	943.153,00	- 23,96
2015	3.006.240,00	1.688.411,00	1.050.772,00	- 8,88
2016	2.571.049,00	1.572.311,00	1.017.385,00	- 0,73
2017	2.646.476,00	1.727.412,00	849.302,00	- 2,64
2018	2.090.279,00	1.674.743,00	1.143.916,00	- 34,85
2019	2.630.684,84	1.661.331,80	1.151.196,61	- 6,91
2020	3.071.615,58	1.872.303,04	728.823,90	- 15,32
2021	3.056.915,64	1.822.001,63	2.709.833,84	- 48,25
2022	3.035.000,00	1.680.104,45	1.048.730,30	- 10,09
2023	3.361.027,71	1.241.314,67	1.100.000,00	- 30,34
TOTALE	42.443.271,77	23.917.968,59	16.458.463,65	- 3,24

N.B. Le riscossioni sia di competenza che in c/residui dell'esercizio 2023 sono presunte

Stanziamanti Bilancio di previsione 2024-2026 Entrate proprie patrimoniali per Canoni di locazione:

Previsione 2024: € 4.210.000,00 – Previsione 2025: 4.200.000,00 – Previsione 2026: € 4.200.000,00

Stanziamanti Bilancio di previsione spesa del personale:

Previsione 2024 € 2.348.800,00 - Previsione 2025: € 2.322.405,00 - Previsione 2026: € 2.322.405,00

L'incidenza della spesa del personale sulle entrate patrimoniali correnti è pari al 55,79%;

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 2024-2026, 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 2022, dal Bilancio di previsione assestato 2023 e dal bilancio di previsione 2024-2026;
- 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;

- e. 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;
- f. questo Ente ha regolarmente approvato il bilancio preventivo 2024-2026, il conto consuntivo 2022 ed è in corso di adozione il Conto consuntivo 2023, nonché proceduto alla trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) entro i termini fissati;
- g. 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), il PIAO 2022-2024, dando atto che il nuovo PIAO 2024-2026 è in corso di adozione a seguito della approvazione del presente PTFP, del quale farà parte integrante e sostanziale;
- h. ha adottato il piano triennale delle azioni positive 2023-2025, approvato in sede di Delegazione trattante con Verbale del 29/12/2023 (art. 48, comma 1, del decreto legislativo 198/2006);
- 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.

IL PROPONENTE

*F.to Arch. ANTONINO MICHELE MAMELI
(Originale firmato digitalmente)*

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarita' tecnica
Caltanissetta, 30-04-2024

IL DIRIGENTE DELL'AREA

*F.to Arch. MAMELI ANTONINO MICHELE
(Originale firmato digitalmente)*