

COMUNE DI ASSORO

PROVINCIA DI ENNA

Relazione sulle modalità di costruzione del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 e Piano Annuale 2018

A cura del Settore 1° - Servizio Personale

Premessa

Come ogni anno, tra le varie attività di programmazione settoriale 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 della Relazione Previsionale e Programmatica.

Si ricorda, a riguardo, che la necessità di predisporre il "Programma Triennale del fabbisogno del personale" ed il "Programma Annuale del fabbisogno del personale" 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 che, sulla base delle regole dettate dal nuovo sistema di contabilità armonizzato, siamo in presenza di un documento che è parte integrante del DUP.

La presente relazione si inquadra proprio in quest'ottica e cerca di fornire una breve e sintetica dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della dotazione organica vigente e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel prossimo triennio, alla luce delle varie disposizioni normative che si sono nel frattempo succedute precisando che il nostro ente 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 già soggetti al Patto di Stabilità

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

Esse possono essere riassunte in:

- art. 39 della [legge 27 dicembre 1997 n. 449](#) contenente *"Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time"* che dispone, al comma 1, *"al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale"*;
- l'articolo 89, comma 5, del [D.Lgs. n. 267/2000](#) il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni 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 commi 557, 557 bis e 557 ter della [legge 296/2006](#) che recita: “557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.
557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4, del [decreto legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133](#)”;
- 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 20 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](#).”;

Sulla base delle previsioni dettate dalla [legge n. 114/2014](#), di conversione del [D.L. n. 90/2014](#), si ricorda che è stato abrogato l'articolo 76, comma 7, del [D.L. n. 112/2008](#): a seguito di tale abrogazione, che comprende anche il divieto di effettuare assunzioni negli enti che, compresa quella per il personale delle società partecipate, hanno un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente superiore al 50%, ha perduto di rilievo anche la disposizione di cui all'articolo 20 comma 9 del [D.L. 98/2011](#) in cui veniva 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, nè commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica.”; anche l'articolo 4 ter della [legge n. 44/2012](#), di conversione del [D.L. n. 16/2012](#), 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 è da considerare abrogato.

Il D.L. n. 90/2014, per come modificato dalla legge n. 208/2015, ha stabilito che per gli anni 2016, 2017 e 2018 gli enti locali possano effettuare assunzioni di personale nel tetto del 25% della spesa del

personale cessato nell'anno precedente. Ha inoltre stabilito che, negli enti in cui il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente, è pari o inferiore al 25%, tale possibilità è fissata ancora per il 2016 nel tetto del 100%.

Lo stesso provvedimento ha inoltre stabilito che nel calcolo della spesa del personale cessato si possono utilizzare i risparmi derivanti dal personale cessato, ovviamente ove già non utilizzati allo stesso scopo, degli ultimi 3 anni e che il tetto di spesa del personale negli enti soggetti al patto è dal 2014 fissato nella media della spesa del personale del triennio 2011/2013.

Per le assunzioni del personale in sovrannumero degli enti di area vasta si possono utilizzare i risparmi derivanti dalle cessazioni del personale dell'anno precedente entro il tetto dell'80%.

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". L'assorbimento del personale in sovrannumero degli enti di area vasta si è realizzato, ad ora, in tutte le regioni tranne la Sicilia.

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".

Le disposizioni contenute nel D.L. n. 78/2015, per come interpretate dalla deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti, pareri n. 26 e 28 del 2015, consentono il recupero dei risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente (quindi del triennio 2014/2016) per la parte non utilizzata e, secondo le interpretazioni maggioritarie tra le sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, a condizione che la indicazione dei relativi posti fosse stata effettuata nella programmazione del fabbisogno.

Le disposizioni contenute nel citato D.L. n. 78/2015 inibiscono la possibilità di effettuare assunzioni di vigili, se non ricorrendo al personale in sovrannumero della polizia provinciale, tranne che per quelle stagionali per la durata massima di 5 mesi fino al completamento delle procedure di assorbimento dei vigili provinciali, il che è allo stato attuale avvenuto in tutte le regioni tranne la Sicilia.

Con il dettato della legge n. 208/2015, cd di stabilità 2016, le possibilità di effettuare assunzioni con procedure ordinarie vengono ripristinate a partire dalla data in cui viene attestata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite specifica comunicazione sul cd portale della mobilità, che non vi sono dipendenti di enti di area vasta e della CRI in sovrannumero nell'ambito della regione.

Con le previsioni del D.L. n. 113/2016 le assunzioni di personale nei comuni con popolazione fino a 10.000 abitanti sono consentite nel tetto del 75% della spesa del personale cessato a condizione che il rapporto tra dipendenti e popolazione si mantenga entro le previsioni stabilite per gli enti disestati, previsioni che per il triennio 2014/2016 sono contenute nel Decreto del Ministro dell'Interno del 24 luglio 2014.

Con le previsioni del D.L. n. 113/2016 è stato soppresso il vincolo introdotto dalla sezione autonomie della Corte dei Conti per cui le assunzioni di personale sono subordinate alla attestazione che la spesa del personale non ha superato nell'anno precedente il rapporto con la spesa corrente che si era realizzato mediamente nel triennio 2011/2013.

Con il citato D.L. n. 113/2016 sono state previste possibilità di assunzione più ampie per il personale con profilo educativo e docente delle scuole materne e degli asili nido.

Con la legge n. 232/2016, c.d. di bilancio 2017, è stato stabilito che a partire dal 2018 tutti i comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel tetto del 75% della spesa del personale cessato nell'anno precedente a condizione che rispettino il rapporto tra dipendenti e popolazione previsto per gli enti disestati e lascino spazi finanziari inutilizzati non superiori all'1% delle entrate accertate nello stesso esercizio finanziario.

Con le disposizioni introdotte dal D.L. n. 14/2017 le capacità assunzionali dei vigili a tempo indeterminato sono state portate per l'anno 2018 all'80% dei risparmi dei vigili cessati nel 2016 e saranno aumentate al 100% per i risparmi delle cessazioni 2017 nell'anno 2018.

Con le disposizioni di cui al D.L. n. 50/2017 le capacità assunzionali dei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti sono state portate al 75% dei risparmi delle cessazioni 2016 a condizione che l'ente non superi il rapporto dipendenti popolazione previsto per gli enti disestati e strutturalmente deficitari.

Con lo stesso D.L. n. 50/2017, per come convertito dalla legge n. 96/2017, le capacità assunzionali dei comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti sono state portate al 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente se il comune ha avuto nell'anno precedente con riferimento al dato medio del triennio precedente un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti inferiore al 24%.

Con lo stesso D.L. n. 50/2017, per come convertito dalla legge n. 96/2017, le capacità assunzionali dei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti che non superino il rapporto dipendenti popolazione previsto per gli enti disestati e strutturalmente deficitari e lascino spazi finanziari inutilizzati inferiore all'1% nell'anno 2018 potranno effettuare assunzioni di personale nel tetto del 90% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Allo stato attuale i vincoli alle assunzioni di personale per l'anno 2019 sono quelli fissati dal D.L. n. 90/2014, per cui si deve rimanere nel tetto del 100% dei risparmi del personale cessato nell'anno precedente.

1.2 Modalità di assunzione di personale

Alla luce delle disposizioni legislative in precedenza richiamate, il quadro delle politiche del personale le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate, entro i tetti previsti dalla normativa, esclusivamente per la copertura di posti vacanti in dotazione organica e non possono essere effettuate in sovrannumero.

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

- 1) avere rispettato il pareggio di bilancio dell'anno 2016;
- 2) rispettare il pareggio di bilancio nell'anno 2017, ovviamente come previsione ed allo stato delle informazioni in possesso dell'ente;
- 3) avere rispettato nell'anno 2016 il tetto alla spesa del personale media del triennio 2011/2013. La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 557, della [legge finanziaria 2007](#) per come modificato. Detta norma dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili, e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza;
- 4) avere attivato la procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- 5) avere adottato il bilancio preventivo ed il conto consuntivo entro i termini fissati dal legislatore ed avere trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i termini fissati.

Occorre inoltre che l'ente abbia adottato il piano delle pari opportunità, nonché il piano delle performance (a partire dal 22 giugno 2017), piano della performance che per gli enti locali è costituito dal PEG e dal PDO, nonché dimostrare che non vi è una graduatoria dell'ente valida da cui attingere e che nell'ente non vi sono vincitori di concorso non assunti.

Solo nell'ipotesi di rispetto contemporaneo dei requisiti sopra riportati, l'ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, determinato o flessibile nel rispetto, anche per l'anno 2017 dei suddetti limiti.

Per le assunzioni a tempo determinato e le altre assunzioni flessibili, sulla base del citato [D.L. n. 90/2014](#), non è più previsto il tetto del 50% delle spese sostenute allo stesso titolo nell'anno 2009, a condizione che l'ente abbia rispettato il tetto alla spesa del personale, ma occorre restare all'interno del tetto della spesa del personale sostenuta allo stesso titolo nel 2009.

Restano comunque applicabili le disposizioni riguardanti:

- a) *la stabilizzazione del personale*: considerato che, sulla base delle previsioni di cui al comma 400 della [legge n. 228/2012](#), cd di stabilità 2013, gli enti locali e tutte le PA possono prevedere una riserva non superiore al 40% per la stabilizzazione del personale aventi i requisiti di anzianità triennale, nonché di assegnare a questo personale ed ai co.co.co. in possesso dei requisiti di anzianità triennale, per ambedue queste categorie di soggetti i requisiti devono essere stati maturati esclusivamente all'interno dello stesso ente, un punteggio aggiuntivo nell'ambito dei titoli per la valorizzazione della esperienza conseguita. Inoltre, sulla base dell'articolo 4 del [D.L. n. 101/2013](#), gli enti locali e tutte le PA possono assumere con concorso riservato i dipendenti a tempo determinato dello stesso ente che hanno maturato i requisiti di anzianità previsti dalla stessa norma e, su richiesta, i dipendenti a tempo determinato dello stesso ente assunti sulla base del comma 560 della [legge n. 296/2006](#) che hanno superato una prova concorsuale per titoli ed esami e che hanno maturato i requisiti di anzianità previsti dalla stessa norma. La somma della spesa per tutte le stabilizzazioni non deve superare il 50% della spesa che l'amministrazione può sostenere per assunzioni a tempo indeterminato nel periodo 2013/2014 e 2017/2018. Le stabilizzazioni sono da considerare nuove assunzioni. Il termine per concludere le stabilizzazioni di cui al citato [D.L. n. 101/2013](#) è fissato alla fine del 2018. Sulla base del D.Lgs. n. 75/2017 nel triennio 2018/2020 scatterà una nuova e più ampia possibilità di stabilizzazione dei precari;
- b) *le stabilizzazioni di LSU e di LPU*: sulla base delle previsioni di cui all'articolo 4 del [D.L. n. 101/2013](#) e della [legge n. 147/2013](#) gli enti locali possono procedere alla stabilizzazione di LSU e di LPU e non possono effettuare fino a tutto il 2016 assunzioni di personale appartenente alle categorie A e B1 se non attingendo alle graduatorie regionali degli LSU ed LPU. Anche il termine per tali stabilizzazioni è fissato al 31 dicembre 2018;
- c) *le progressioni di carriera*: considerato che, sulla base delle previsioni di cui al [D.Lgs. n. 150/2009](#), esse possono essere previste esclusivamente attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50%. E che, sulla base delle previsioni del citato comma 424 della [legge n. 190/2014](#), la spesa per le nuove assunzioni del biennio 2015/2016 non comprende questa voce;
- d) *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](#). Per gli anni 2015 e 2016 esse vanno limitate esclusivamente al personale degli enti di area vasta, sulla base delle indicazioni della citata circolare FFPP e AARR 1/2015, nonché della deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 19/2015 e comunque devono essere concluse entro il 15 ottobre 2015 sulla base delle previsioni del D.P.C.M. 14 settembre 2015. La possibilità di effettuare nuove assunzioni in mobilità volontaria sarà ripristinata nel momento in cui a livello regionale non vi saranno dipendenti di enti di area vasta in sovrannumero. Essa è al momento utilizzabile solamente per le assunzioni di personale i cui profili non sono presenti tra quelli delle province e per quelle effettuate ricorrendo ai resti non utilizzati delle capacità assunzionali degli anni 2013 e 2014;
- e) *per scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide, salvo che per posti di nuova istituzione o trasformazione di posti esistenti*;
- f) *per utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide di altri enti del comparto, previa intesa*.

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:

- riscontro del rispetto del pareggio di bilancio nel 2016 e del rispetto dello stesso nel corso del 2017;
- riscontro del rispetto del tetto di spesa del personale;
- presentazione della dichiarazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- verifica della adozione del piano delle azioni positive;
- verifica della attivazione della procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- verifica del rispetto dei termini sia della approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo sia della trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle informazioni sui conti consolidati;
- proposizione dell'organico effettivo con l'indicazione delle relative spese;
- elencazione dei pensionamenti avvenuti nel 2016 e di quelli previsti nel triennio con conseguente calcolo del limite presunto delle assunzioni;
- proposta del piano delle assunzioni 2018 e 2018/2020 con l'indicazione delle spese;
- verifiche finali del rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

2.1 La verifica dei vincoli del pareggio di bilancio 2017

La prima verifica da effettuare riguarda il rispetto dei vincoli previsti dal pareggio di bilancio per l'anno 2016.

A tal fine è stato chiesto al responsabile dei servizi finanziari del nostro ente una certificazione a riguardo.

Con nota del 24 gennaio 2018 il suddetto responsabile ha precisato che l'ente nell'anno 2017 **ha** rispettato il pareggio di bilancio.

Con la stessa il suddetto responsabile ha inoltre comunicato che l'attestazione del rispetto del pareggio di bilancio nel 2016 è stata trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato in data 30 gennaio 2018, quindi entro il termine del 31 marzo.

2.2 La verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della [legge 296/2006](#)

Altrettanto importante è la verifica del rispetto del principio di riduzione costante della spesa di personale.

Le risultanze di detta verifica sono riportate nella tabella che segue:

Voci di spesa	Importo
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011, 2012 e 2013	1.555.346,00

Ne consegue che per il 2017 la spesa del personale risultava essere di €. 1.394.914,00 , mentre per il 2018 risulta essere di €.1.346.572,00, come da allegata verifica a firma del responsabile dei servizi finanziari .

2.3 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 dell'anno 2015 sono cessati, con esclusione delle mobilità volontarie, ma 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:

Cognome e Nome	Settore / Servizio	Categoria / Posizione Economica	Data pensionamento	Retribuzione Lorda + Oneri (ultimo anno)
Palmeri Vita caterina	1°Settore.	C5	01/09/2018	34.416,00
Falcone Francesco	4° Settore	C5	01/09/2018	34.416,00
Paratore Pasquale	1° Settore	B7	01/09/2018	31.340,00
Giangreco Rosaria	1° Settore	B7	01/09/2017	30.033,00
Di Marco Francesco	1°	B7	01/09/2016	32.043,00
Totale				162.248,00

La spesa complessiva per tali cessazioni (calcolata sulla base del tabellare in godimento nella misura di cui al CCNL 31 luglio 1999, comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'ente) proiettata su base annua è pari ad € 162.248,00 , per cui, il tetto del 25% è fissato in € 40.562,00. In tale ambito i risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni di vigili sono pari a Zero, il che determinata una capacità assunzionale di vigili per € . Zero e determina che le risorse da destinare a nuove assunzioni di altro personale sono pari ad € 40.562,00.

3. Il piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 ed annuale 2018

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue procederemo a presentare il programma delle assunzioni 2018/2020 ed annuale 2018.

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

Dette richieste sono state oggetto di attenzione e valutazione da parte degli organi competenti 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 2018;
 - per gli anni 2018, 2019 e 2020.

Si precisa che è stata effettuata la relazione sindacale della consultazione per la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato, procedura che è concretizzata nella comunicazione preventiva ed in un incontro per la illustrazione delle principali scelte, incontro del cui esito si è dato conto in uno specifico verbale.

3.1 La dotazione organica

Conclusa la preventiva analisi riguardante il rispetto dei vincoli di cui al Patto di stabilità e del rispetto del tetto di spesa del personale, appare fondamentale, per una corretta costruzione del documento di programmazione delle nuove assunzioni di personale, analizzare la dotazione organica dell'ente, per come modificata dal D.Lgs. n. 75/2017.

Categoria	Posti coperti	
	Part time	Full time
DIR	-----	
D3	0	0
D1	0	7
C	0	9
B3	0	0
B1	0	5
A	0	1
TOTALE	0	22

3.2 I pensionamenti ed il turnover nel triennio 2018-2020

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

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

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

Cognome e Nome	Settore / Servizio	Categoria / Posizione Economica	Data pensionamento	Retribuzione Lorda + Oneri (ultimo anno)
Palmeri Vita Caterina	1° Settore	C5	01/09/2018	34.416,00
Falcone Francesco	4° Settore	C5	01/09/2018	34.416,00
Paratore Pasquale	1° Settore	B7	01/09/2018	31.340,00
Totale				100.172,00

Si ricorda che la conoscenza del personale pensionabile riveste particolare importanza per assicurare gli standard qualitativi e quantitativi presenti.

3.3 Il Piano annuale delle assunzioni 2018

Assunzioni personale anno 2018

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

Si ricorda in premessa che non opera il vincolo della riserva delle capacità assunzionali al personale in sovrannumero degli enti di area vasta (tranne allo stato attuale in Sicilia).

Anno 2018

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Settore / Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
C	Istruttore Contabile	1	Ragioneria	31.12.2018	20.212,00	Stabilizzazione a carico della Regione
D	Assistente Sociale	1	Servizi Sociali	01.07.2018	14.652,00	Legge di stabilità 2018
B	Collaboratore Amm.vo	1	Ragioneria	31.12.2018	17.162,00	Stabilizzazione a carico della Regione
A	Operaio Generico	1	Servizi tecnici	31.12.2018	16.741,00	Stabilizzazione a carico della Regione
Totale					14.652,00	

3.4 Il Piano delle assunzioni 2018/2020

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

Per l'anno 2018 si rinvia alla specifica tabella di cui al punto immediatamente precedente.

Anno 2019

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Settore / Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1	Ufficio Tecnico	01.01.2019	26.010,00	110 Tuel – part-time a 18 ore
Totale					26.010,00	

Anno 2020

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Settore / Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda + Oneri	Modalità di assunzione
D1	Istruttore Direttivo Contabile	1	Ragioneria	01.01.2019	52.020,00	Mobilità e/o comando
Totale					52.020,00	

3.5 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:

L'ente, avendo personale appartenente alle *categorie protette* nel numero di 1 unità, a fronte di un totale di zero dipendenti da assumere come base di riferimento ai fini del calcolo della incidenza delle categorie protette sul totale del personale, è in regola con gli obblighi di cui alla [legge n. 68/1999](#) e s.m.i.

Le procedure di *assunzione a tempo indeterminato* sono individuate per l'anno 2018 in:

- a) assunzione con procedure ordinarie, quali stabilizzazioni con onere a carico delle Regione Siciliana ai sensi dell'art. 26 delle L.R. n16/2018 ;

Per l'anno 2019 esse sono individuate nella attribuzione di incarico ai sensi dell'art. 110 del Tuel per le seguenti categorie e profili professionali:

- a) Istruttore Direttivo Tecnico - categoria D1

Per l'anno 2020 esse sono individuate nella indizione di un concorso pubblico , previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria 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 le seguenti categorie e profili professionali:

- a) Istruttore Direttivo Contabile categoria D1

L'ente dà inoltre conto di non avere vincitori di concorso non assunti.

Il Responsabile del 1° Settore

Dott. Antioco Pau

