



Consorzio per le
AUTOSTRAD E SICILIANE

Data della deliberazione

11 dicembre 2019

N° **52 / CD**

OGGETTO:

Programmazione fabbisogno personale triennio 2017/2019 – Aggiornamento anno 2019.

ESTRATTO DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **undici** del mese di **dicembre**, alle ore 13,30, in Messina, presso gli Uffici del Consorzio, si è riunito il Consiglio Direttivo presieduto dal Presidente, Avv. Francesco Restuccia, con l'intervento dei Signori:

Avv. Chiara Sterrantino - Componente

Assiste il Dirigente Generale, Ing. Salvatore Minaldi.

O M I S S I S

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO:

- che l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che *“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, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;

- che l'articolo 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”*.

- che l'articolo 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, stabilisce l'obbligo di rideterminare almeno ogni tre anni la dotazione organica del personale e che, altresì, in particolare, prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti.

- che il sistema di contabilità adottato dal Consorzio per le Autostrade Siciliane – giuste disposizioni, peraltro, dell'Assessorato regionale vigilante – è strutturato su un unico centro di costo, affidato alle competenze del Direttore Generale e che, pertanto, allo scrivente competono le previsioni di cui al citato art. 6 D. Lgs. n° 165/2001.

- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 30/9/2015 n° 17/CD, preso atto della consistente carenza di personale in organico rispetto alla dotazione organica vigente, in minima parte sopperita tramite l'istituto del comando di 19 dipendenti (personale in servizio n° 365 dipendenti rispetto ai 702 previsti nella vigente dotazione organica), si dava mandato al Direttore Generale di procedere, verificate le condizioni normative, al rinnovo dei rapporti di lavoro in comando esistenti, anche sulla base dello schema di fabbisogno di personale 2015/2017 trasmesso con nota n° 664 del 23/9/2015.

- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 17/11/2015 n° 22/CD è stato approvato il regolamento di organizzazione dell'Ente il quale, all'art. 1, comma 2, stabilisce che la dotazione organica viene determinata contestualmente alla definizione del piano del fabbisogno del personale.

- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 2/12/2015 n° 24/CD sono stati approvati: la *“Dotazione Organica”* (quale nasce dal regolamento di organizzazione dell'Ente come sopra approvato), nonché il *“Programma triennale del Fabbisogno del Personale 2015/2017”*.

- che tali deliberazioni n° 22/CD e 24/CD/2015 non risultano essere stata superiormente esitate dalla Giunta Regionale di Governo.

- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 29/01/2016 n° 5/CD è stato approvato il piano annuale 2016 di acquisizione delle risorse umane.

- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 23/11/2016 n° 17/CD si è proceduto ad *“Approvare la modifica al piano annuale 2016 di acquisizione delle risorse umane, di cui alla Deliberazione n° 5/CD del 29.01.2016, nonché la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2016/2018”*, ivi compreso il personale disabile da assumere ai sensi della Legge n° 68/1999.

- che alla data del 31/12/2016, sulla scorta del personale in servizio alla medesima data, il personale disabile da assumere ammontava a 13 unità.

- che con deliberazione 15/2/2017 n° 3/CD è stato aggiornato il *“Piano Annuale di acquisizione delle risorse umane e programmazione triennale 2017/2019”*.

- che con deliberazione del Consiglio Direttivo 2/3/2017 n° 4/CD è stato adottato il *“Piano delle Azioni Positive 2017/2019”* ex art. 48 D. Lgs. 198/2006.

- che con deliberazione 11/5/2017 n° 10/CD si è proceduto alla *“Modifica del Piano Annuale di acquisizione delle risorse umane e programmazione triennale 2017/2019”*, come sopra approvato con deliberazione n° 3/CD/2017, *“limitatamente alle previsioni per l’acquisizione del personale di cui alla L. 12/3/1999 n° 68 (diritto al lavoro dei disabili), nonché i profili professionali ivi previsti”*.

- che, in attuazione della appena citata deliberazione n° 10/CD/2017, nel corso dell’anno 2018 si è dato corso al reclutamento di n° 3 unità di personale disabile per tramite del Centro per l’Impiego di Messina, nonché, nel corso dell’anno 2017, sono stati posti in essere tutti gli adempimenti prescritti dal D. Lgs. 165/2001 per giungere alla bandizione di concorsi pubblici riservati alla categoria *“disabili”*; bandizione che è avvenuta con appositi atti amministrativi e bandi di concorso riservati alla categoria, pubblicati sulla G.U.R.S., Sezione Concorsi, del 1° dicembre 2017.

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001 n° 165, il quale al vigente comma 1 dell’art. 30 (rubricato *“Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse”*), dispone: *“Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all’articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell’amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere”*.

CONSIDERATO:

- che l’Organico di fatto del Consorzio – alla data odierna consistente in n° 293 unità, a fronte di una dotazione organica come sopra definita ed approvata in n° 702 unità – risulta sottodimensionato rispetto alle necessità inderogabili di funzionamento degli Uffici e dei Servizi del Consorzio; ciò, soprattutto, per il fatto che, a far data dall’anno 2005 e sino al 31/12/2018, i dipendenti dimessi a vario titolo ammontano a n° 343 unità; e che a tali carenze lamentate e documentate vanno aggiunte, in uno alle quiescenze, n° 24 dipendenti (ATE) licenziati nell’anno 2014 a seguito della sentenza n° 350 del 14/3/2012, resa dalla Corte di Appello Lavoro di Messina, la quale ha confermato la sentenza n° 301/2008 del Tribunale del Lavoro di Messina.

- che le note vicende di *“blocco delle assunzioni”*, che per oltre un decennio hanno interessato l’intero Paese, ma che nel caso della Regione Siciliana sono state dettate dalla L.R. 29 dicembre 2008 n° 25, non hanno consentito un benché minimo ricambio occupazionale (ovvero turn-over) per il personale del Consorzio, con il risultato appena sopra riportato in ordine all’organico di fatto.

VISTA la Legge Regionale 6 agosto 2019 n° 14, “Collegato alla legge di stabilità “per l’anno 2019, che al suo art. 4 comma 2, statuisce 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 gli enti di cui all’articolo 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 del 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 ed al 100 per cento a decorrere dall’anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell’articolo 52, commi 3 e 5 della legge regionale n° 9/2015”.*

CONSIDERATO, pertanto, che la norma appena citata consente al Consorzio di provvedere, già dall’anno 2019, a porre in essere le procedure per reclutamento di personale, quantomeno nelle proporzioni dettate dalla norma appena citata.

PRESO ATTO:

- che il ricorso alle procedure (ancorché ad oggi non azionate da questo Consorzio) di cui all’art. 30 del D. Lgs. 165/2001 (Mobilità tra Enti), non sono comunque venute meno, poiché le stesse sono da considerarsi ad “invarianza finanziaria”.

- che, per quanto riguarda la capacità finanziaria per far fronte al reclutamento di nuovo personale, non può che farsi riferimento al comma 557 quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii., secondo il quale occorre mantenere la spesa del personale nei limiti di cui alla media della medesima spesa nel triennio 2011/20013, che ammonta (il limite) ad € 23.728.219,67. E quindi, tenuto conto che al 31/12/2018 i dati di pre-consuntivo riportano una spesa annua presunta di circa 17 milioni di euro, può agevolmente rilevarsi che il Consorzio ha un margine di spesa di oltre 6 milioni di euro.

- che, tuttavia, la spesa che graverà sui bilanci dell’Ente in dipendenza della odierna programmazione e del conseguente reclutamento di personale troverà negli anni futuri la propria sostenibilità nella fisiologica fuoriuscita dei lavoratori in atto dipendenti, considerato che già nel corso dell’anno 2019 sono stati posti in quiescenza n° 11 lavoratori e per l’anno 2020 sono già previste n° 18 quiescenze.

- che per quanto riguarda, invece, i limiti occupazionali, alla luce di quanto previsto (e concesso) con la L.R. 14/2019 sono stati avviati e pressoché definiti gli accertamenti finalizzati a verificare la capacità occupazionale dell’Ente per l’anno 2019.

- che occorre preliminarmente prendere atto che nell’anno solare 2018 sono state poste in quiescenza n° 18 unità di personale, per cui il “risparmio” sui capitoli del personale per il corrente anno è quantificabile in € 1.142.684,14 omnia (ivi compresi gli oneri a carico dell’Ente). Applicando le previsioni della L.R. 14/2019, la spesa oggi consentita (75%) per l’anno 2019 ammonta ad € 857.013,10.

- che, al fine di “trasformare” la percentuale di capacità finanziaria in unità di personale per cui è facoltà e possibilità di reclutamento per l’anno 2019, si è fatto riferimento ai parametri stipendiali rivenienti dal vigente C.C.R.L., Comparto non dirigenziale; e che ai parametri tabellari del C.C.R.L. si è provveduto ad aggiungere una percentuale per emolumenti per salario accessorio pari al 12% del trattamento base, siccome previsto quale limite massimo dettato dall’art. 18 della L.R. 12/5/2010 n° 11 e ss.mm.ii.

VISTA la relazione illustrativa al presente atto deliberativo, predisposta dal Funzionario Responsabile dell’Ufficio Gestione Risorse Umane, con la quale viene attestato che da tale complessivo accertamento si è potuta stilare la tabella che segue, con i parametri stipendiali (di base ed accessori pro-unità) di cui al C.C.R.L. e per le fasce ivi riportate:

Tabellare	Trattamento Tabellare	Trattamento Accessorio (12%)	Oneri a carico Ente (30,02 %)	Totale complessivo annuo
Categoria "D"	27.603,96	3.312,47	9.281,11	40.197,54

Tabellare	Trattamento Tabellare	Trattamento Accessorio (12%)	Oneri a carico Ente (30,02 %)	Totale complessivo annuo
Categoria "C"	23.879,43	2.865,53	8.028,84	34.773,80

Tabellare	Trattamento Tabellare	Trattamento Accessorio (12%)	Oneri a carico Ente (30,02 %)	Totale complessivo annuo
Categoria "B"	21.001,36	2.520,16	7.061,16	30.582,68

PRESO ATTO che la medesima relazione illustrativa riporta – sulla base della capacità finanziaria come sopra determinata ai sensi della L.R. n° 14/2019 – la possibilità di reclutamento di n° 10 unità appartenenti alla Categoria "D" del CCRL, di n° 10 unità appartenenti alla Categoria "C" del CCRL, nonché di n° 3 unità appartenenti alla Categoria "B" del CCRL, sulla scorta del conteggio che segue:

A) n° 10 unità appartenenti alla Categoria "D":
costo unitario € 40.197,54 X n° 10 unità = (ammontare del costo complessivo annuo) **€ 401.975,40**

B) n° 10 unità appartenenti alla Categoria "C":
costo unitario € 34.773,80 X n° 10 unità = (ammontare del costo complessivo annuo) **€ 347.738,00**

C) n° 3 unità appartenenti alla Categoria "B":
costo unitario € 30.582,68 X n° 3 unità = (ammontare del costo complessivo annuo) **€ 91.748,04**

E quindi, per un costo annuo complessivo di **€ 841.461,44**

RITENUTO, pertanto, anche sulla scorta delle esigenze operative degli Uffici sommariamente assunte, di poter prevedere sin da ora la possibilità di procedere al reclutamento delle unità di personale come riportate nella predetta relazione illustrativa 9/12/2019.

CONSIDERATO che – come già detto – l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 impone che gli Enti Pubblici, prima di procedere a procedure di nuovo reclutamento di qualunque tipo, predispongano gli atti definitivi del fabbisogno del personale.

CHE, in effetti, il Consorzio ha provveduto da ultimo – deliberazione n° 3/CD del 15/2/2017 – a programmare il "Piano Annuale di acquisizione delle risorse umane e programmazione triennale 2017/2019"; programmazione che poi non è stata posta in essere se non nella parte in cui si prevedeva l'assunzione obbligatoria di unità di personale appartenente alle categorie protette.

CHE che a partire dal 1° gennaio prossimo dovranno avviarsi le procedure per la definizione del fabbisogno organico del Consorzio, con proiezione triennale – anche alla luce delle intervenienze normative degli ultimi anni – e, quindi, a programmare su base triennale il fabbisogno del proprio personale.

CHE la predetta deliberazione n° 3/CD/2017 provvedeva a programmare il fabbisogno per il corrente anno 2019, ancorché pari a ZERO unità, per cui si potrà in questa sede provvedere esclusivamente all'aggiornamento della programmazione per il corrente anno, rinviando all'anno 2020, e con proiezione triennale, le procedure definitive anzidette.

PRESO ATTO che le linee di indirizzo – predisposte dal ministro della semplificazione della pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 con provvedimento 8 maggio 2018 e registrato presso la Corte dei conti il 15/5/2018 – secondo le quali: “L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo”, per cui si ritiene possibile procedere al solo aggiornamento della programmazione per il corrente anno 2019 a seguito della intervenuta modifica normativa (L.R. n° 14/2019).

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e ss.mm.ii.

VISTO lo Statuto del Consorzio per le Autostrade Siciliane

propone che il Consiglio Direttivo

DELIBERI

DISPORRE e conseguentemente **APPROVARE** l'aggiornamento 2019 del “Piano Annuale di acquisizione delle risorse umane e programmazione triennale 2017/2019” – approvato con deliberazione 15/2/2017 n° 3/CD – siccome con il presente atto formulato.

DICHIARARE che per l'anno 2019 dovranno essere attivate le procedure per l'acquisizione delle unità di personale di cui al seguente prospetto:

	Da coprire mediante procedure concorsuali pubbliche	Da coprire mediante procedure di mobilità ex D. Lgs. 165/2001
Funzionari Area Amministrativa Cat. “D” CCRL	2	5
Funzionari Tecnici Cat. “D” CCRL	8	11
Istruttori Tecnici Cat. “C” – CCRL	8	3
Istruttori Area Amministrativa Cat. “C” – CCRL	2	6
Operatori Cat. “B” – CCRL	3	5

PRENDERE ATTO che per il reclutamento delle unità di personale appartenente alla categoria disabili e già previste nel Piano di fabbisogno del personale 2017/2019 approvato con deliberazione n° 3/CD/2017, siccome aggiornato con deliberazione n° 10/CD/2017, si è già dato corso come di seguito:
- n° 3 unità appartenenti alla Categoria “B” del CCRL: già assunte tramite Centro per l'Impiego;
- n° 10 unità appartenenti alle Categorie “C” e “D” del CCRL: risultano già avviate le procedure concorsuali con bandi pubblicati sulla G.U.R.S. in data 1/12/2017.

DARE ATTO che l'Ente non presenta eccedenze di personale di cui all'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001.

DEMANDARE alla competenza gestionale del Dirigente Generale l'attuazione del presente aggiornamento per l'anno 2019 del “Programma triennale del fabbisogno del personale 2017/2019” e, quindi, gli atti finalizzati all'acquisizione del personale come sopra programmato per l'anno 2019.

Il Funzionario Responsabile Ufficio Gestione Risorse Umane
(Dott. Antonino Castriciano)

Il Dirigente Generale
(Ing. Salvatore Minaldi)

Il Responsabile dell'Ufficio di Ragioneria

Vista la superiore proposta, esprime parere FAVOREVOLE.

Il Responsabile Ufficio di Ragioneria
(Dott.ssa Caterina Lombardo)

Il Direttore Generale

Vista la superiore proposta esprime, in linea tecnica, parere FAVOREVOLE.

Il Dirigente Generale
(Ing. Salvatore Minaldi)

II CONSIGLIO DIRETTIVO

RITENUTO di condividere e far proprie le premesse ed i contenuti esposti nella parte motiva della superiore proposta.

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e ss.mm.ii.

VISTO il vigente Statuto del Consorzio per le Autostrade Siciliane

Visti i pareri favorevoli come sopra espressi:

Con votazione unanime

DELIBERA

DISPORRE e conseguentemente **APPROVARE** l'aggiornamento 2019 del "Piano Annuale di acquisizione delle risorse umane e programmazione triennale 2017/2019" – approvato con deliberazione 15/2/2017 n° 3/CD – siccome con il presente atto formulato.

DICHIARARE che per l'anno 2019 dovranno essere attivate le procedure per l'acquisizione delle unità di personale di cui al seguente prospetto:

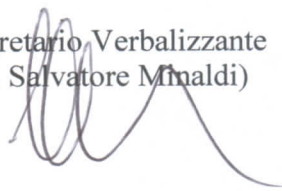
	Da coprire mediante procedure concorsuali pubbliche	Da coprire mediante procedure di mobilità ex D. Lgs. 165/2001
Funzionari Area Amministrativa Cat. "D" CCRL	2	5
Funzionari Tecnici Cat. "D" CCRL	8	11
Istruttori Tecnici Cat."C" – CCRL	8	3
Istruttori Area Amministrativa Cat."C" – CCRL	2	6
Operatori Cat. "B" – CCRL	3	5

PRENDERE ATTO che per il reclutamento delle unità di personale appartenente alla categoria disabili e già previste nel Piano di fabbisogno del personale 2017/2019 approvato con deliberazione n° 3/CD/2017, siccome aggiornato con deliberazione n° 10/CD/2017, si è già dato corso come di seguito:
- n° 3 unità appartenenti alla Categoria “B” del CCRL: già assunte tramite Centro per l’Impiego;
- n° 10 unità appartenenti alle Categorie “C” e “D” del CCRL: risultano già avviate le procedure concorsuali con bandi pubblicati sulla G.U.R.S. in data 1/12/2017.


DARE ATTO che l’Ente non presenta eccedenze di personale di cui all’art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001.

DEMANDARE alla competenza gestionale del Dirigente Generale l’attuazione del presente aggiornamento per l’anno 2019 del “Programma triennale del fabbisogno del personale 2017/2019” e, quindi, gli atti finalizzati all’acquisizione del personale come sopra programmato per l’anno 2019.

Il Segretario Verbalizzante
(Ing. Salvatore Minaldi)



Il Presidente
(Avv. Francesco Restuccia)





**Consorzio per le
AUTOSTRADE SICILIANE**

Ufficio Gestione Risorse Umane

Prot. n° 73/R.H. del 09/12/2015

Relazione esplicativa della

Proposta di Deliberazione relativa a: “Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2017/2019 – Aggiornamento Anno 2019”.

Come è noto, il Consorzio ha da molti anni la necessità – conclamata in numerosi atti programmatori e dichiaratori relativamente all’organico – di implementare la propria dotazione di personale. Infatti, a fronte di una dotazione organica di 702 unità, approvata con deliberazione 19/9/2003 n° 20/AS (superiormente approvata dalla Giunta Regionale di Governo con propria deliberazione 25/5/2004 n° 201), nonché con deliberazione 13/9/2004 n° 19/AS, (superiormente approvata dalla Giunta Regionale di Governo con propria deliberazione 11/11/2004 n° 374), allo stato l’organico di fatto del Consorzio ammonta a 293 unità, quindi fortemente sottodimensionato rispetto alle necessità inderogabili di funzionamento degli Uffici e dei Servizi del Consorzio; ciò è soprattutto dovuto al fatto che, a far data dall’anno 2005 e sino al 31/12/2018, i dipendenti dimessi a vario titolo ammontano a n° 343 unità; a tali carenze lamentate e documentate occorre aggiungere, in uno alle quiescenze, n° 24 dipendenti (ATE) licenziati nell’anno 2014 a seguito della sentenza n° 350 del 14/3/2012, resa dalla Corte di Appello Lavoro di Messina, la quale ha confermato la sentenza n° 301/2008 del Tribunale del Lavoro di Messina.

Le note vicende di “blocco delle assunzioni”, che per oltre un decennio hanno interessato l’intero Paese, ma che nel caso della Regione Siciliana sono state dettate dalla L.R. 29 dicembre 2008 n° 25, non hanno consentito un benché minimo ricambio occupazionale (ovvero turn-over) per il personale del Consorzio, con il risultato appena sopra riportato in ordine all’organico di fatto.

. / .

La Legge Regionale 6 agosto 2019 n° 14, “Collegato alla legge di stabilità “per l’anno 2019, al suo art. 4 comma 2, statuisce 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 gli enti di cui all’articolo 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 del 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 ed al 100 per cento a decorrere dall’anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell’articolo 52, commi 3 e 5 della legge regionale n° 9/2015”.*

Ciò consente al Consorzio di provvedere, già dall’anno 2019, a porre in essere le procedure per reclutamento di personale, quantomeno nelle proporzioni dettate dalla norma appena citata.

Discorso a parte merita, invece, il ricorso alle procedure (ancorché non azionate da questo Consorzio) di cui all’art. 30 del D. Lgs. 165/2001 (Mobilità tra Enti), che sembrano non essere mai venute meno. Una diversa e separata riflessione il Consorzio dovrà condurre su tali procedure di reclutamento.

In ogni caso, per quanto riguarda la capacità finanziaria per far fronte al reclutamento di nuovo personale, non può che farsi riferimento al comma 557 quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii., secondo il quale occorre mantenere la spesa del personale nei limiti di cui alla media della medesima spesa nel triennio 2011/2013, che ammonta (il limite) ad € 23.728.219,67. E quindi, tenuto conto che al 31/12/2018 i dati di pre-consuntivo riportano una spesa annua presunta di circa 17 milioni di euro, può agevolmente rilevarsi che il Consorzio ha un margine di spesa di oltre 6 milioni di euro.

Per quanto riguarda, invece, i limiti occupazionali, alla luce di quanto previsto (e concesso) con la L.R. 14/2019 sono stati avviati e pressoché definiti gli accertamenti finalizzati a verificare la capacità occupazionale dell’Ente per l’anno 2019.

Occorre preliminarmente prendere atto che nell’anno solare 2018 sono state poste in quiescenza n° 18 unità di personale, per cui il “risparmio” sui capitoli del personale per il corrente anno è quantificabile in € 1.142.684,14 omnia (ivi compresi gli oneri a carico dell’Ente). Applicando le previsioni della L.R. 14/2019, la spesa oggi consentita (75%) per l’anno 2019 ammonta ad € 857.013,10.

Al fine di “trasformare” la percentuale di capacità finanziaria in unità di personale per cui è facoltà e possibilità di reclutamento per l’anno 2019, si è fatto riferimento ai parametri stipendiali rivenienti dal vigente C.C.R.L., Comparto non dirigenziale. Ai parametri tabellari del C.C.R.L. si è provveduto ad aggiungere una percentuale per emolumenti per salario accessorio pari al 12% del trattamento base, siccome previsto quale limite massimo dettato dall’art. 18 della L.R. 12/5/2010 n° 11 e ss.mm.ii.

. / .

Di tale complessivo accertamento si è potuta stilare la tabella che segue, con i parametri stipendiali (di base ed accessori pro-unità) di cui al C.C.R.L. e per le fasce ivi riportate:

Tabellare	Trattamento Tabellare	Trattamento Accessorio (12%)	Oneri a carico Ente 30,02 %	Totale complessivo annuo
Categoria "D"	27.603,96	3.312,47	9.281,11	40.197,54

Tabellare	Trattamento Tabellare	Trattamento Accessorio (12%)	Oneri a carico Ente 30,02 %	Totale complessivo annuo
Categoria "C"	23.879,43	2.865,53	8.028,84	34.773,80

Tabellare	Trattamento Tabellare	Trattamento Accessorio (12%)	Oneri a carico Ente 30,02 %	Totale complessivo annuo
Categoria "B"	21.001,36	2.520,16	7.061,16	30.582,68

Pertanto, anche sulla scorta delle esigenze operative degli Uffici sommariamente assunte, si può prevedere sin da ora la possibilità di procedere al reclutamento di:

A) n° 10 unità appartenenti alla Categoria "D":

costo unitario € 40.197,54 X n° 10 unità = (ammontare del costo complessivo annuo) € 401.975,40

B) n° 10 unità appartenenti alla Categoria "C":

costo unitario € 34.773,80 X n° 10 unità = (ammontare del costo complessivo annuo) € 347.738,00

C) n° 3 unità appartenenti alla Categoria "B":

costo unitario € 30.582,68 X n° 3 unità = (ammontare del costo complessivo annuo) € 91.748,04

E quindi, per un costo annuo complessivo di **€ 841.461,44**

Ovviamente, la definitiva quantificazione numerico/quantitativa delle unità lavorative da reclutare dipenderà dalla scelta che verrà operata in ordine alla quantità di personale per le diverse fasce e qualifiche che l'Amministrazione riterrà opportuna.

* * * * *

. / .

Corre l'obbligo di spendere qualche riflessione sugli strumenti giuridici che potranno essere attivati e/o utilizzati per pervenire alla definizione degli atti per il reclutamento.

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 impone che gli Enti Pubblici, prima di procedere a procedure di nuovo reclutamento di qualunque tipo, predispongano gli atti definitivi del fabbisogno del personale.

In effetti, il Consorzio ha provveduto da ultimo – deliberazione n° 3/CD del 15/2/2017 – a programmare il “Piano Annuale di acquisizione delle risorse umane e programmazione triennale 2017/2019”; programmazione che poi non è stata posta in essere se non nella parte in cui si prevedeva l'assunzione obbligatoria di unità di personale appartenente alle categorie protette.

E' ovvio che a partire dal 1° gennaio prossimo dovranno avviarsi le procedure per la definizione del fabbisogno organico del Consorzio – anche alla luce delle intervenienze normative degli ultimi anni – e, quindi, a programmare su base triennale il fabbisogno del proprio personale.

Allo stato, considerato che la predetta deliberazione n° 3/CD/2017 provvedeva a programmare il fabbisogno per il corrente anno 2019, ancorché pari a ZERO unità, si potrà in questa sede provvedere esclusivamente all'aggiornamento della programmazione per il corrente anno, rinviando all'anno 2020, e con proiezione triennale, le procedure definitive anzidette.

Tenuto conto di quanto previsto dalle linee di indirizzo – predisposte dal ministro della semplificazione della pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 con provvedimento 8 maggio 2018 e registrato presso la Corte dei conti il 15/5/2018 – secondo le quali: *"L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo"*, si ritiene possibile procedere al solo aggiornamento della programmazione per il corrente anno 2019 a seguito della intervenuta modifica normativa (L.R. n° 14/2019).

Il Funzionario
(Dott. Antonino Castriciano)

