

## DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

n. 8 del 25/01/2022

**OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024.**

L'anno duemilaventidue il giorno 25 del mese di Gennaio in Catania, nei locali dello IACP, siti in Via Dott. Consoli n. 80 si è riunito il Consiglio di Amministrazione del predetto Istituto, nominato con D.P. n. 724/Serv. 1°/S.G. del 27/11/2020, a seguito di convocazione;

		Presente	Assente
Sicali Angelo	Presidente	X	
Viglianesi Giuseppe Salvatore	Consigliere	X	
Tagliaferro Carmelo	Consigliere	X	

Espleta le funzioni di Segretario il Direttore Generale Dott.ssa Patrizia Giambarveri;  
Il Presidente, constatata la validità della costituzione del Consiglio di Amministrazione, dichiara aperta la seduta e invita alla trattazione dell'argomento in oggetto iscritto all'ordine del giorno.

### IL CONSIGLIO

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

Constatato che il presente atto deliberativo rientra pienamente tra i poteri conferiti;

Richiamata la parte espositiva, così come riportata in detta proposta che qui deve intendersi integralmente riportata ad ogni effetto di legge;

### DELIBERA

**DI APPROVARE** integralmente la sopra riportata proposta di deliberazione.

### I CONSIGLIERI:

F.to P.I. Giuseppe Salvatore Viglianesi  
F.to Dott. Carmelo Tagliaferro

### IL SEGRETARIO

F.to Dott. ssa Patrizia Giambarveri

### IL PRESIDENTE

F.to Sig. Angelo Salvatore Sicali



**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL PRESIDENTE  
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024.**

L'anno duemilaventidue il giorno 25 del mese di Gennaio in Catania, nei locali dello IACP, siti in Via Dott. Consoli n. 80;

**IL PRESIDENTE**

ANGELO SALVATORE SICALI, Presidente del Consiglio di amministrazione dello IACP di Catania, nominato con D.P. n. 724/ Serv. 1°/ S.G. del 27/11/2020:

Vista la sopra riportata proposta di deliberazione, che con la sottoscrizione esprimono rispettivamente parere tecnico e contabile;

Constatato che il presente atto deliberativo rientra tra i poteri conferitimi;

**PROPONE DI DELIBERARE**

Quanto di cui all'oggetto.

- Di inviare la presente proposta per il parere dell'organo di controllo;
- Di trasmettere l'atto senza alcun parere dell'organo di controllo;

**IL PRESIDENTE**

F.to Angelo Salvatore Sicali



## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL PRESIDENTE

### AREA FINANZIARIA-AMMINISTRATIVA

**OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024.**

Il sottoscritto dott. Calogero Centonze, dirigente dell'Area Finanziaria-Amministrativa dell'Istituto Autonomo Case Popolari:

**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;

**CONSIDERATO** che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica ha perduto la centralità come strumento di programmazione rispetto al programma del fabbisogno;

**ADOTTATO** l'art. 4, comma 2, della Legge regionale siciliana n. 14 del 06/08/2019, che recita: *"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 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 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"*. Si sottolinea che la disposizione è stata espressamente trasmessa a tutti gli II.AA.CC.PP. siciliani da parte dell'Assessorato delle Infrastrutture e della Mobilità – Dipartimento delle Infrastrutture e della Mobilità e dei Trasporti – Servizio 3 – Vigilanza Enti, con nota prot. n. 45696 del 12/09/2019 e ricevuta presso la sede di questo Ente il 12/09/2019 con protocollo n. 10742 e si riporta quanto disposto nel 2 paragrafo: *"il predetto comma, dell'articolo 4 della legge 6 agosto 2019 prevede, quindi, la facoltà per codesti enti in indirizzo di poter assumere nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato con le limitazioni nello stesso comma indicate"*;

**RECEPITO** l'art. 10, comma 4 della Legge regionale siciliana n. 9 del 15/04/2021 che impone il divieto di assunzione a tempo indeterminato di personale dirigenziale per il triennio 2021-2023;

**DATO ATTO** che ai sensi di quanto disposto dal Regolamento dello I.A.C.P. di Catania per le modalità di assunzione agli impieghi, il Responsabile del settore interessato di competenza dovrà provvedere con proprio atto all'indizione dei concorsi ed all'approvazione dei bandi e/o all'esperimento delle procedure di mobilità e/o all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità;

**CONSIDERATO** il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021-2022-2023 approvato con Deliberazione del CdA n. 22 del 29/06/2021, successivamente integrato e modificato con Deliberazione del CdA n. 35 del 06/10/2021;

**PRESO ATTO** che in ottemperanza del PTFP 2021-2023 è stato dato seguito alle procedure di assunzione previste per l'anno 2021 con l'adozione dei seguenti atti:



- Determinazione dirigenziale n. 609 del 21/10/2021 avente per oggetto “Selezione pubblica finalizzata al conferimento di un incarico dirigenziale a tempo determinato – Area Tecnica ex art.19, comma 6 del d.lgs. 165/2001”;
- Deliberazione del CdA n. 37 del 07/10/2021 avente per oggetto “Approvazione Regolamento per la Disciplina delle Progressioni Verticali, redatto ai sensi del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021” e successiva Deliberazione del CdA n. 41 del 18/11/2021 di “precisazioni e modifica delibera n. 37 del 07/10/2021”;
- Deliberazione del CdA n. 47 del 14/12/2021 avente per oggetto “Approvazione Bandi di selezione pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 2 posti di Istruttore Direttivo Tecnico e di n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile a tempo pieno ed indeterminato cat. D posizione economica D1”;
- Determina direttoriale n. 757 del 16/12/2021 avente per oggetto “Approvazione e pubblicazione Bandi di selezione pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 2 posti di Istruttore Direttivo Tecnico e di n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile a tempo pieno ed indeterminato cat. D posizione economica D1”;
- Determina direttoriale n. 813 del 27/12/2021 avente per oggetto “Approvazione avvisi e indizione procedura interna di progressione verticale per il personale dipendente per la per la copertura di n. 2 posti di Istruttore Direttivo Tecnico e di n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile cat. D posizione economica D1”;

**VISTO** che con gli atti sotto citati sono stati approvati gli atti propedeutici alla programmazione del fabbisogno del personale:

- a) Ricognizione eccedenze del personale delibera del CDA n 01 del 14/01/2022;
- b) Piano azioni positive 2022/2024 delibera del CDA n. 02 del 14/01/2022.

**RITENUTO** di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono mettere a concorso o selezione, modalità da applicare per l'anno 2022 una volta terminata la procedura di mobilità del personale in disponibilità e di mobilità volontaria, di cui rispettivamente agli articoli 34-bis e 30 del HYPERLINK "<http://www.sistema-bdi.it/index.php?bdinr=021&docnr=36381&stato=lex>" D.Lgs. n. 165/2001R. E, in tale ambito, di indicare le assunzioni comunque riservate alla cd mobilità volontaria e le riserve per le progressioni di carriera di cui all'art. 3 del D.L. 80/2021;

**DATO ATTO** che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

**CONSIDERATA** la Relazione Proposta riguardante il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per gli il triennio 2022-2023-2024 che si allega alla presente e ne fa parte integrante;

#### **VISTI**

- lo Statuto dell'Ente;
- il Regolamento Contabile dell'Ente vigente;
- il Rendiconto anno 2020 approvato con Delibera n. 19 del 10/06/2021;
- il Ripiano Disavanzo rendiconto di gestione 2019 approvato con Delibera n. 20 del 10/06/2021

**VISTO E ALLEGATO** il parere del Collegio Straordinario dei Sindaci espresso nella seduta del 19 01 2022;

#### **PROPONE**





richiamate le argomentazioni espresse nella parte motiva della presente proposta che qui si intendono integralmente riportate e trascritte,

- **Di adottare**, la Relazione Proposta riguardante il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per gli anni 2022-2023-2024 che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale, comprensiva degli allegati “TAB. 1” e “TAB. 2”.
- **Di prendere atto che** per l’anno 2023 e 2024 non sono disponibili risorse necessarie **da** destinare ad ulteriori e pertanto non è possibile prevedere assunzioni nel rispetto dei vincoli della normativa regionale vigente;
- **Di prendere atto** che con la sottoscrizione della presente da parte del Ragioniere Generale si attesta che il presente piano rispetta i limiti previsti per legge ed è compatibile con le risorse che verranno inserite nel Bilancio di Previsione per gli esercizi 2022, 2023 e 2024;
- **Di dare mandato** all’Ufficio di Presidenza di trasmettere la presente proposta al Collegio Straordinario dei Sindaci ed alle OO.SS. quale informativa sindacale.

SI ALLEGANO ALLA PRESENTE I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. **Relazione Proposta** - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022-2023-2024;
2. **TAB. 1** “Turn Over – Cessazioni ed Assunzioni”;
3. **TAB. 2** “Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022-2024”;
4. Parere del Collegio Straordinario dei Sindaci.

Il Dirigente di Area Finanziaria-Amministrativa  
F.to Dott. Calogero Centonze



---

**AREA FINANZIARIA-AMMINISTRATIVA**

**Oggetto: Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024.**

**Parere di regolarità tecnica**

Sulla deliberazione in oggetto si esprime parere di regolarità tecnica favorevole .

Catania, lì 25/01/2022

**Il Dirigente**  
**f.to Dott. Calogero Centonze**





---

**AREA FINANZIARIA-AMMINISTRATIVA**

**Oggetto: Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024.**

**Parere di regolarità contabile**

Sulla deliberazione in oggetto il sottoscritto ai sensi del DLG n .118/2011 s.m.i esprime parere favorevole di regolarità contabile e attesta la copertura finanziaria.

**Il Dirigente  
f.to Dott. Calogero Centonze**



## COLLEGIO STRAORDINARIO DEI SINDACI

Allegato al Verbale n. 2 del 19/01/2022

### **OGGETTO: PARERE SULLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 E PIANO ANNUALE 2022.**

In data 19/01/2022 il Collegio Straordinario dei Sindaci, nelle persone del Presidente dott. Pasquale Anastasi e del componente dott. Rosario Clienti, si è riunito in ottemperanza alla richiesta di esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione del Consiglio di Amministrazione, da parte dell'Area Finanziaria-Amministrativa, Ufficio del Personale, avente per oggetto "Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024".

#### **Premesso:**

- L'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, secondo cui gli organi di revisione contabile degli enti locali 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'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997, **secondo** cui 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;
- Gli artt. 6, 6-ter e 35 del D.lgs. 165/2001;
- Le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- L'art. 1, comma 562 della legge n. 296/2006, per gli enti che non erano assoggettati ai vincoli del patto di stabilità, quale lo I.A.C.P. di Catania (come espresso dal parere del prof. Arturo Bianco di cui al prot. n. 9742 del 13/06/2017 che cita la Circolare n. 6/2014 della Ragioneria Generale dello Stato che non comprende la categoria di Ente di cui trattasi tra quelli sottoposti al patto di stabilità nonché la Circolare n. 8 del 17/02/2006 del MEF), è possibile dare corso ad assunzioni nel rispetto che se le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Inoltre, tali enti possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno;

#### **Considerato:**

- l'art. 4, comma 2, della Legge regionale siciliana n. 14 del 06/08/2019, che recita: *"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 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 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;*

- l'art. 10, comma 4 della Legge regionale siciliana n. 9 del 15/04/2021 che impone il divieto di assunzione a tempo indeterminato di personale dirigenziale per il triennio 2021-2023;

**Vista** la “Relazione sul piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 - Ipotesi” trasmessa dal Dirigente di Area Finanziaria-Amministrativa con nota prot. n. 237 del 11/01/2022;

**Preso atto** che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale ed ha approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 rispettivamente con deliberazioni n. 1 e del 15/01/2022

Tutto ciò premesso, visto e considerato,

#### ACCERTATO

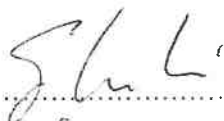
- Il rispetto dei vincoli in materia di spese di **personale** e delle norme che regolano le capacità assunzionali dell'Ente;
- Che la nuova programmazione non prevedrà nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2022-2024 oltre a quelle previste nel PTFP 2021-2023 e già approvate con la precedente Delibera del CdA n. 22 del 29/06/2021, modificata e integrata con la Delibera del CdA n. 35 del 06/10/2021;
- Che la programmazione prevista nel presente documento è quella che era stata già inserita e prevista nel documento 2021/2023 per il quale il collegio aveva già espresso parere.

#### ESPRIME

Parere FAVOREVOLE alla proposta di deliberazione in oggetto.

Il Presidente

Dott. Pasquale Anastasi

.....

Il componente

Dott. Rosario Clienti

.....



<p><u>OGGETTO:</u> IPOTESI DI PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</p>
<p>TRIENNIO 2022-2023-2024 Piano Annuale 2022</p>
<p>Relazione Proposta</p>

**RELAZIONE SUL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024 – IPOTESI...3**

<b>1. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. L'ORGANIZZAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. Il personale a tempo indeterminato e determinato .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. Fabbisogno di Personale .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4. Resoconto sulle assunzioni a tempo indeterminato e determinato programmate per il triennio 2021-2023..</b>	<b>5</b>
<b>1.5. Categorie Protette. ....</b>	<b>5</b>
<b>1.6. I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale. ....</b>	<b>6</b>
<b>1.7. L'individuazione del budget assunzionale (prima dell'applicazione delle disposizioni di cui alla Legge Regione Siciliana n. 14/2019).....</b>	<b>6</b>
<b>1.7.1. Spesa teorica complessiva - art. 1, comma 562 della legge n. 296/2006. ....</b>	<b>7</b>
<b>1.8. Criteri di calcolo degli oneri assunzionali. ....</b>	<b>8</b>
<b>1.9. Criteri di calcolo delle unità assumibili.....</b>	<b>9</b>
<b>2. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1. Le azioni di reclutamento previste nel triennio 2022-2024.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.1. TRIENNIO 2022-2024 – Acquisizioni di personale a tempo determinato.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.2. TRIENNIO 2022-2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Il Budget assunzionale del triennio 2022-2024. ....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.1. Criteri di calcolo degli oneri assunzionali.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.2. LIMITE DI SPESA UNITA' ASSUMIBILI [art. 1, comma 562, Legge 296/2006, primo periodo] ...</b>	<b>14</b>
<b>TAB. 1 – TURN OVER Cessazioni e Assunzioni .....</b>	<b>15</b>
<b>TAB. 2 - Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022-2024 .....</b>	<b>15</b>



## RELAZIONE SUL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024 – IPOTESI

### 1. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

#### 1.1. L'ORGANIZZAZIONE

Con deliberazione Commissariale n. 32 del 17 maggio 2019 di modifica alla deliberazione Commissariale n. 58 del 30 novembre 2018, è stato adottato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre a "Ufficio di Presidenza", n. 4 Aree funzionali, n. 10 Servizi presieduti da n. 10 Posizioni Organizzative di cui all'art. 13, c.1, lett. a del CCNL-comparto funzioni enti locali- triennio 2016-2018 del 21/05/2018 oltre a 2 Posizioni Organizzative di cui all'art. 13, c.1, lett. b del CCNL-comparto funzioni enti locali- triennio 2016-2018 del 21/05/2018. La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

#### 1.2. Il personale a tempo indeterminato e determinato

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2018 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti, gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

L'anno 2018 è stato caratterizzato da un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over e dall'introduzione di disposizioni normative mirate a favorire la stabilizzazione del personale assunto negli ultimi anni con contratti di lavoro flessibile. Per tale motivo, per il 2019, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si era ritenuto di poter attuare un lieve incremento rispetto ai precedenti anni. Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018 risulta assestato a quota n. 52 (47 dipendenti + n. 5 dirigenti).

L'anno 2019 n. 2 unità sono cessati per risoluzione unilaterale dell'Ente dal 23/09/2019 e dal 22/11/2019, n. 1 dirigente è cessato per mobilità volontaria presso altro ente dal 01/05/2019, inoltre, si sono verificate n. 5 cessazioni relative ai dipendenti che hanno beneficiato della cosiddetta "quota 100" di cui all'art. 14 del D.L. 4/2019. Nel 2019 si è storicizzata una riduzione di personale con una quota pari a n. 44 (40 dipendenti + n. 4 dirigenti).

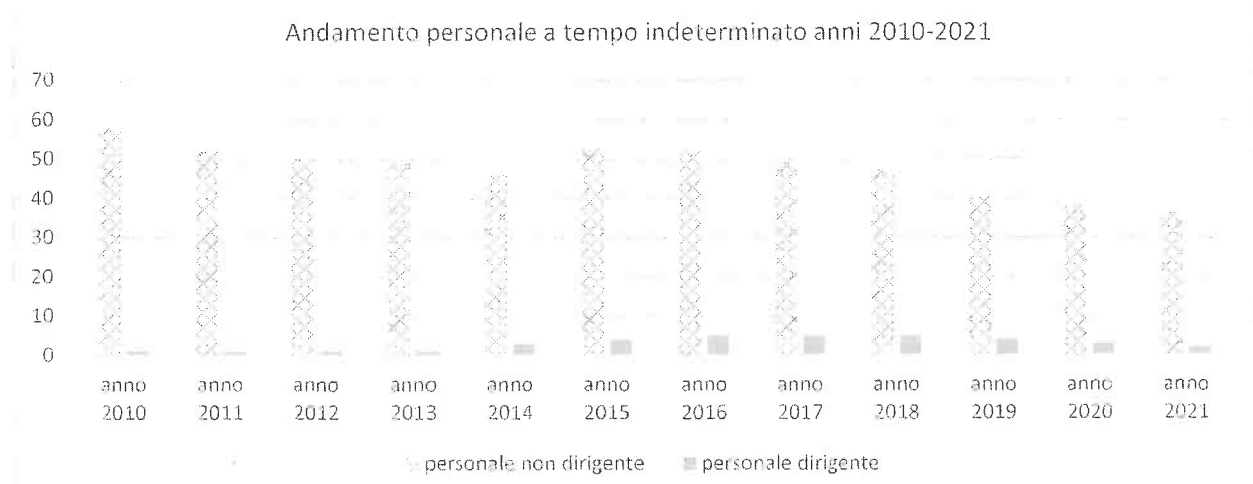
L'anno 2020 è stato contraddistinto da:

- **n. 1 assunzione** per mobilità volontaria a seguito di apposito avviso riservato a personale già in comando impiegato presso l'Ente;
  - **n. 1 dirigente** è cessato per mobilità volontaria presso altro ente dal 01/07/2020;
  - **n. 1 unità** è cessata per risoluzione unilaterale dell'Ente dal 01/12/2020;
  - **n. 1 unità** è cessata per raggiunti limiti di età dal 01/07/2020
  - **n. 1 cessazione** relativa al beneficio della cosiddetta "quota 100" di cui all'art. 14 del D.L. 4/2019.
- Nel 2020 si è storicizzata una riduzione di personale con una quota pari a n. 41 (38 dipendenti + n. 3 dirigenti).

L'anno 2021 è stato contraddistinto da:

- **n. 1 dirigente** è cessato per cosiddetta "quota 100" di cui all'art. 14 del D.L. 4/2019;
- **n. 1 programmazione e bando** per incarico dirigenziale a tempo determinato – Area **Tecnica**, ex art.19, comma 6 del D.Lgs. 165/2001, necessaria alla copertura di una delle 2 aree dirigenziali vacanti sul totale delle 4 aree previste nell'ente, esauendo il limite possibile del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti;

- **n. 2 cessazioni** di personale non dirigenziale relative al beneficio della cosiddetta “quota 100” di cui all’art. 14 del D.L. 4/2019;  
Nel 2021 si è storicizzata una riduzione di personale con una quota pari a n. 38 (36 dipendenti + n. 2 dirigenti).



Nell’anno 2022 è già concretizzata con atto formale **n. 1 cessazione** relativa al beneficio della cosiddetta “quota 100” di cui all’art. 14 del D.L. 4/2019 con decorrenza 01/02/2022. Pertanto al primo gennaio 2022 l’organico in forza è di seguito riportato:

PERSONALE: POSTI IN ORGANICO RICOPERTI			
CATEGORIA	POSTI RICOPERTI	UOMINI	DONNE
A	0	0	0
B.1	13	9	4
B.3	2	1	1
C	14	7	7
D.1	5	3	2
D.3	2	2	0
DIRIGENTI	2	1	1
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>23</b>	<b>15</b>

### 1.3.Fabbisogno di Personale

Con la riforma prevista dalla legge 124/2015 (cd legge Madia) viene modificato l’articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001 introducendo il concetto di fabbisogno di personale che supera quello di mera e **statica** dotazione organica:

9



Art. 6:

*Comma 1\_ Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*Comma 3\_ In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni **programmati** e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

La dotazione organica effettiva è la dotazione organica finanziaria che è quella che determinata con le cessazioni del personale e con le nuove assunzioni previste dal presente piano annuale e triennale.

#### **1.4. Resoconto sulle assunzioni a tempo indeterminato e determinato programmate per il triennio 2021-2023.**

A seguito della Deliberazione Commissariale n. 22 del 19/06/2021 di approvazione del Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021-2023, successivamente modificata e integrata con Deliberazione Commissariale n. 35 del 06/10/2021, è stata avviata la procedura di reclutamento prevista per:

- a) n. 4 istruttori direttivi tecnici categoria giuridica D, di cui n. 2 progressioni verticali ai sensi dell'art. 3, comma 1 bis, D.L. 80/2021 (Deliberazioni del CdA n. 37/2021, n. 41/2021 e n. 47/2021);
- b) n. 2 istruttori direttivi finanziario/amministrativi categoria giuridica D, di cui n. 1 progressioni verticali ai sensi dell'art. 3, comma 1 bis, D.L. 80/2021 (Deliberazioni del CdA n. 37/2021, n. 41/2021 e n. 47/2021);
- c) n. 1 incarico dirigenziale a tempo determinato – area tecnica ex art.19, comma 6 del d.lgs. 165/2001 (Deliberazione del CdA n. 38/2021 e Determina dirigenziale n. 609/2021).

Si precisa che le procedure al momento sono tutte in itinere. La procedura di cui al punto c) è stato definito e concluso il lavoro della commissione ed entro i primi mesi dell'anno si procederà con l'assunzione del dirigente a tempo determinato.

In merito alle altre procedure per le progressioni interne sono state pubblicate le determine che approvano i bandi all'albo pretorio *on line* e nella sezione amministrazione trasparente, mentre per il reclutamento del personale esterno l'estratto dei bandi è stato pubblicato nella GURS del 31/12/2021.

#### **1.5. Categorie Protette.**

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 2021, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, trasmesso il 05/01/2022 codice: 1608722B00139723 è interamente coperta la quota d'obbligo prevista, pari a n. 2 quote, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 1-3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (pari al 7 per cento dei lavoratori occupati). Risulta, inoltre, interamente coperta anche la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, altre categorie protette, pari a n. 0 quote (n. dipendenti <50).

## 1.6. I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale.

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. Abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
2. Abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
3. Abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
4. Abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
5. Abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento all'anno 2008 per gli enti non soggetti al patto di stabilità (art. 1, comma 562 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
6. Abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
7. Abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
8. Abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
9. Rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
10. Abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Si dà atto che le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da **1) a 5)**.

Con riferimento al precedente punto **6)**, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, è approvato con il presente provvedimento.

Con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai punti da **7) a 8)**:

- La ricognizione annuale delle eccedenze, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione (di seguito "CdA") con Delibera n. 01 del 15 01 2022;
- Lo I.A.C.P. di Catania ha approvato con Deliberazione del CdA n. 02 del 15 01 2022 Piano triennale delle azioni positive dell'Ente per il triennio 2022-2023-2024.

Con riferimento al vincolo di cui al precedente punto **9)**, la certificazione del rispetto delle **condizioni** previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Dirigente preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento.

Infine, il precedente punto 10) non compete allo I.A.C.P. di Catania.

## 1.7. L'individuazione del budget assunzionale (prima dell'applicazione delle disposizioni di cui alla Legge Regione Siciliana n. 14/2019).



In base all'art. 1, comma 562 della legge n. 296/2006, per i comuni fino a 1000 abitanti, per le unioni dei comuni e per le comunità montane e per gli enti che non erano assoggettati ai vincoli del patto di stabilità, quale lo I.A.C.P. di Catania (come espresso dal parere del prof. Arturo Bianco di cui al prot. n. 9742 del 13/06/2017 che cita la Circolare n. 6/2014 della Ragioneria Generale dello Stato che non comprende la categoria di Ente di che trattasi tra quelli sottoposti al patto di stabilità nonché la Circolare n. 8 del 17/02/2006 del MEF), è possibile dare corso ad assunzioni nel rispetto che se le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Inoltre, tali enti possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno. In merito a questo ultimo limite occorre precisare che il Decreto Legge n. 78/2015, all'art. 4, comma 3, ha integrato il disposto del terzo periodo dell'art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 90/2014, con l'espresso riconoscimento agli Enti Locali della facoltà di recuperare le quote di *turn over* non utilizzate riferite alle facoltà assunzionali del triennio precedente. Di conseguenza, l'Ente Locale che rientri nei predetti parametri dimensionali può procedere a nuove assunzioni solo per sostituire le unità di personale cessato nell'anno precedente (e resti assunzionali del triennio precedente) con rapporto di *turn over* di 1 a 1 e a condizione che la spesa complessiva del personale non superi quella sostenuta nell'esercizio 2008 (approfondimento: Corte dei Conti Piemonte. Sez. Regionale di Controllo. Parere n. 88 del 12 maggio 2017).

Si evidenziano altresì le affermazioni della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo Lombardia (Parere n. 71 del 15 Marzo 2017) sulla determinazione del parametro quantitativo "spesa del personale cessato", sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'Ente Locale di assumere personale. A detta dei magistrati contabili non è possibile enucleare un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento (ad esempio avuto riguardo a quei costi che non sono risparmi, come ad esempio la retribuzione individuale di anzianità). La percentuale "utile" in termini di assunzioni andrà pertanto calcolata facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione dell'art 1, comma 557 della Legge n. 296/2006.

### 1.7.1. Spesa teorica complessiva - art. 1, comma 562 della legge n. 296/2006.

Si espone di seguito la tabella ove si evidenzia che in qualità di Ente già non sottoposto al patto di stabilità interno, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006, la spesa di personale presumibile per l'anno 2022, comprensiva della spesa prevista per le assunzioni programmate, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non supera il corrispondente ammontare dell'anno 2008 pari a € 3.531.664,36, così come dettagliato nella tabella seguente:

(\*)

prendere in esame il dato rilevabile dalla gestione di competenza e non di cassa (CdC, sez. riunite, parere n. 27 del 2011).  
Allegato sez. V punti 6.2 e 6.3 Componenti considerate/da escludere per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 296/2006 (CdC, N. 13/SezAut/2015/INPR)

CAP.	ONERI PER IL PERSONALE IN ATTIVITA' DI SERVIZIO	Competenza (*) Impegni	Competenza (*) PREVISIONE
ANNO 2008		ANNO 2022	
1	Retribuzioni e indennità al personale	2.003.140,21	900.000,00
2	Lavoro Straordinario	975,50	10.000,00
3	Diarie & Trasferte		0,00
4	Contributi assicurativi e previdenziali a carico dello IACP	595.455,61	350.000,00



5	Altri oneri (mensa, cral, vestiario)	31.893,19	7.000,00
6	Compensi Professionali Avvocatura interna	0,00	45.000,00
7	Fondo sviluppo e risorse	318.693,95	360.000,00
8	Formazione		5.000,00
9	Rivalutazione monetaria & interessi	0,00	0,00
10	Retribuzioni alla Dirigenza	149.156,37	165.000,00
11	Trasferte e missioni Dirigenza		4.000,00
12	Contributi assicurativi e previdenziali a carico dello IACP	77.106,26	80.000,00
13	Altri oneri Dirigenza	0,00	0,00
14	Compensi Tecnici D.Lgs 50/2016 e ss.mm.ii		34.000,00
15	Fondo retribuzione posizione e risultato della Dirigenza	117.592,90	250.000,00
16	Formazione		0,00
17	Fondo pagamento rinvio terremoto	0,00	0,00
18	RETRIBUZIONE ACCESSORIA P.O.	0,00	160.000,00
19	Compensi risorse umane a tempo determinato e Collaboratori	380.702,01	0,00
20	Contr. ass.vi e prev.li carico IACP tempo deter. e Collabor.	59.630,93	0,00
21	Spese visite fiscali	0,00	0,00
	<b>CATEGORIE PROTETTE</b>	-196.684,72	-100.056,03
	<b>RIMBORSI x COMANDO</b>	-5.997,85	0,00
40	Consulenze e prestazioni professionali	81.034,58	0,00
<b>TOT.</b>		<b>3.612.698,94</b>	<b>2.269.943,97</b>
<b>Spese previste per le assunzioni a 2021-2022 personale Dirigente e personale dipendente</b>		<b>0,00</b>	<b>215.656,19</b>
<b>TOTALI</b>		<b>3.612.698,94</b>	<b>2.485.600,16</b>

Non essendo stato approvato il bilancio il raffronto viene fatto con le somme stanziare nello schema di bilancio di previsione 2021 2023 esercizio 2022

### 1.8. Criteri di calcolo degli oneri assunzionali.

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni avvenute e di assunzioni intercorse è la seguente:

*Tabella 1-COSTO PER CATEGORIA*

CAT. GIUR.	Trattamento Fondamentale	Oneri per l'Ente	SPESA ANNUA teorica
A	18.713,74	4.529,47	23.243,21
B.1	19.782,99	4.788,27	24.571,26



B.3	20.841,78	5.044,54	25.886,32
C	22.245,77	5.384,36	27.630,13
D.1	24.207,35	5.859,50	30.066,50
D.3	27.825,26	6.734,83	34.560,08
DIR.	91.089,97	22.047,41	113.137,38
Contratto applicato: CCNL 2016-18 Funzioni Locali (comparto & Dirigenti)			
Stipendio base, indennità di comparto, elem. perequativo, i.v.c., i.q.e.			

## 1.9. Criteri di calcolo delle unità assumibili.

In base a tali dettami, di seguito si riporta la situazione dell'Ente:

Anno cessazione	N° cessazioni	Anno assunzioni	N° assunzioni
2006	8	2007	0
2007	8	2008	14
2008	4	2009	0
2009	13	2010	7
2010	7	2011	16
2011	21	2012	1
2012	4	2013	0
2013	1	2014	2
2014	4	2015	13
2015	5	2016	3
2016	3	2017	3
2017	5	2018	2
2018	4	2019	0
2019	8	2020	1
2020	4	2021	6
2021	6	2022	4
2022	3	2023	-
2023	-	2024	-

Tot. Cessazioni dal 2006 al 2020	99	Tot. Assunzioni dal 2007 al 2020	62
Di cui cessati Cat. Protette L. 68/99	6	Di cui assunti Cat. Protette L. 68/99	2
Di cui Cessati per MOBILITA' neutra (Enti non soggetti al patto)	7	Di cui Assunti per MOBILITA' neutra (Enti non soggetti al patto)	4
Netto cessazioni	86	Netto assunzioni	56
N° ASSUNZIONI DISPONIBILI PER IL 2021	30		

Tot. Cessazioni dal 2006 al 2021 (programmate)	105	Tot. Assunzioni dal 2007 al 2021 (programmate)	68
Di cui cessati Cat. Protette L. 68/99	6	Di cui assunti Cat. Protette L. 68/99	2
Di cui Cessati per MOBILITA' neutra (Enti non	7	Di cui Assunti per MOBILITA' neutra (Enti non	4





soggetti al patto)		soggetti al patto)	
Netto cessazioni	92	Netto assunzioni	62
N° ASSUNZIONI DISPONIBILI PER IL 2022		30	

Tot. Cessazioni dal 2006 al 2022 (programmate)	108	Tot. Assunzioni dal 2007 al 2022 (programmate)	72
Di cui cessati Cat. Protette L. 68/99	6	Di cui assunti Cat. Protette L. 68/99	2
Di cui Cessati per MOBILITA' neutra (Enti non soggetti al patto)	7	Di cui Assunti per MOBILITA' neutra (Enti non soggetti al patto)	4
Netto cessazioni	95	Netto assunzioni	66
N° ASSUNZIONI DISPONIBILI PER IL 2023		29	

Tot. Cessazioni dal 2006 al 2023 (programmate)	108	Tot. Assunzioni dal 2007 al 2023 (programmate)	72
Di cui cessati Cat. Protette L. 68/99	6	Di cui assunti Cat. Protette L. 68/99	2
Di cui Cessati per MOBILITA' neutra (Enti non soggetti al patto)	7	Di cui Assunti per MOBILITA' neutra (Enti non soggetti al patto)	4
Netto cessazioni	95	Netto assunzioni	66
N° ASSUNZIONI DISPONIBILI PER IL 2024		29	

➤ **Il numero potenziale di assunzioni per l'anno 2021 è pari a 30 unità (86-56)**

Rispetto al fabbisogno previsto con Deliberazione commissariale n. 61 del 30/12/2019 per il triennio 2020-2022, nell'anno 2020 non è stato possibile avviare nessuna assunzione prevista eccetto una unità di personale per mobilità volontaria di personale in comando già in servizio presso l'Ente, quindi per mobilità neutra, cat. B.3-B4.

N.B. Nel corso dell'anno 2020 sono cessate n. 4 unità:

- n. 1 cat. B-B2 con decorrenza 01/07/2020;
- n. 1 cat. C-C6 con decorrenza 01/12/2020;
- n. 1 cat. D1-D4 con decorrenza 28/07/2020
- n. 1 Dirigente con decorrenza 01/07/2020 quest'ultima unità ha cessato per mobilità verso l'ASP di Catania quindi per mobilità neutra.

**Assunzioni anno 2021: Profili professionali indicati:**

- n. 3 unità cat. D.1 per concorso esterno, con decorrenza anno 2021;
- n. 3 unità cat. D.1 per procedura di Progressione Verticale programmata, con decorrenza anno 2021;
- Allo stato attuale non sono previste né cessazioni né assunzioni di **personale** appartenente alle categorie protette (L. 68/99, artt. 1 e 18)

➤ **Il numero potenziale di assunzioni per l'anno 2022 è pari a 30 unità (92-62)**

N.B. Nel corso dell'anno 2021 cesseranno n. 2 unità e altre 3 unità a seguito di P.V. programmate:

- n. 1 cat. C-C5 con decorrenza 01/11/2021 ["Quota 100"];
- n. 1 cat. D1-D5 con decorrenza 01/04/2020 ["Quota 100"];

- n. 3 cat. C per procedura di Progressione Verticale programmata:  
**Assunzioni anno 2022: Profili professionali indicati:**
- n. 2 unità cat. C per concorso esterno, previa mobilità volontaria, con decorrenza anno 2022;
- n. 2 unità cat. C per procedura di Progressione Verticale programmata, con decorrenza anno 2022;
- Allo stato attuale non sono previste assunzioni di personale appartenente alle categorie protette (L. 68/99, artt. 1 e 18)

- Il numero potenziale di assunzioni per l'anno 2023 è pari a 29 unità (95-66)

N.B. Nel corso dell'anno 2022 cesseranno n. 1 unità e altre 2 unità a seguito di P.V. programmate:

- n. 1 cat. B.1-B7 con decorrenza 01/02/2022 ["Quota 100"];
- n. 2 cat. B.1 o B.3 per procedura di Progressione Verticale programmata;
- **Assunzioni anno 2023: Profili professionali indicati:**
- Allo stato attuale non è stata disposta alcuna indicazione;
- Allo stato attuale non sono previste assunzioni di personale appartenente alle categorie protette (L. 68/99, artt. 1 e 18)

- Il numero potenziale di assunzioni per l'anno 2024 è pari a 29 unità (95-66)

N.B. Nel corso dell'anno 2023 non è possibile stimare le unità che cesseranno.

- **Assunzioni anno 2023: Profili professionali indicati:**
- Allo stato attuale non è stata disposta alcuna indicazione;
- Allo stato attuale non sono previste assunzioni di personale appartenente alle categorie protette (L. 68/99, artt. 1 e 18)

La determinazione dei vincoli di cui sopra è stata superata con la normativa regionale che di fatto ha introdotto vincoli legati alla capacità di spesa legata al tourn over.

## 2. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024.

La programmazione del fabbisogno di personale è **predisposta con il contributo dei dirigenti** che hanno:

- Indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- Attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti della Direzione Generale servizio Affari Generali, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovra-numerarietà.

Si ritiene in questa sede specificare che:

Nel corso dell'anno 2019 sono intervenute importanti novità legislative riguardanti:

- a) Art. 3, c. 8, Legge n. 56 del 19/06/2019 che prevede la deroga solo per il triennio **2019-2021** all'obbligo di effettuare assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 (mobilità volontaria);
- b) Art. 1 c. 362, Legge n. 145/2018, in base al quale la validità delle graduatorie approvate dal 1° **gennaio** 2010 al 31 dicembre 2013 è prorogata al 30 settembre 2019 ma i soggetti che ne fanno parte dovranno, obbligatoriamente, frequentare corsi di formazione e di aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione e, **quindi**, superare un apposito esame-colloquio allo scopo di verificare la perdurante idoneità. La validità delle graduatorie

approvate nel 2014 sarà estesa al 30 settembre 2019 mentre quella per la graduatorie del 2015 sarà estesa fino al 31 marzo 2020, per il 2016 fino al 30 settembre 2020, per il 2017 fino al 31 marzo 2021. Infine, tutte le graduatorie approvate nel 2018 saranno prorogate fino al 31 dicembre 2021. Inoltre per tutte le procedure concorsuali che saranno avviate nel 2019 la Legge di Bilancio, al comma 361 dell'articolo 1, dispone che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche *"sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso"*.

- c) Art. 4, c. 2, Legge n. 14 del 06/08/2019 – Regione Siciliana – che recita: *"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 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 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"*. Si sottolinea che la disposizione è stata espressamente trasmessa a tutti gli II.AA.CC.PP. siciliani da parte dell'Assessorato delle Infrastrutture e della Mobilità – Dipartimento delle Infrastrutture e della Mobilità e dei Trasporti – Servizio 3 – Vigilanza Enti, con nota prot. n. 45696 del 12/09/2019 e ricevuta presso la sede di questo Ente il 12/09/2019 con protocollo n. 10742 e si riporta quanto disposto nel 2° paragrafo: *"il predetto comma, dell'articolo 4 della legge 6 agosto 2019 prevede, quindi, la facoltà per codesti enti in indirizzo di poter assumere nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato con le limitazioni nello stesso comma indicate"*.

Nel corso dell'anno 2021 sono intervenute ulteriori importanti novità legislative riguardanti:

- d) Art. 10, c. 4, Legge n. 9 del 15/04/2021 – Regione Siciliana che impone il divieto di assunzione a tempo indeterminato di personale dirigenziale per il triennio 2021-2023;
- e) Art. 3, comma 1bis, del D.L. 80 del 09/06/2021 che modifica l'istituto delle progressioni verticali e stabilisce altri limiti rispetto alle assunzioni esterne disponendo *"Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente."*.

Riguardo ai diversi punti sopra riportati si precisa che:

**Punto a)** Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel triennio 2022-2024, a decorrere dall'anno 2022 è **necessario utilizzare l'istituto del previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

**Punto b)** Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2022-2024 e che sarebbe possibile **ricoprire** attraverso scorrimento di graduatorie si dà atto che attualmente e fino alla data del 31/ marzo 2020 non risulta vigente alcuna graduatoria;

**Punto c)** Con riferimento alla disposizione comunicata dalla Regione siciliana, questo Ente, al fine di ottemperare alla normativa richiamata al punto c), per il triennio 2021-2023, prevede di limitare ulteriormente le facoltà assunzionali rispetto a quelle previste dalla normativa statale. La norma regionale di riferimento tiene conto di budget di spesa assunzionali e pertanto non segue il criterio delle unità di personale **cessato**. In funzione



dell'applicazione di tale normativa le capacità assunzionali del triennio vengono riportate nell'allegato Tab. 2. Queste definiscono le capacità assunzionali teoriche, previste per legge, le stesse, come previsto dalla legge Madia, devono tenere altresì conto della sostenibilità della capacità di spesa dei relativi bilanci, considerata sia in termini di equilibri di competenza che in termini di equilibri di cassa.

Per garantire l'immissione a ruolo dei posti previsti, stante la carenza di organico più volte rilevata in tutte le sedi da parte delle OO.SS. e di tutto il personale, nonché constatato dall'Organo di Vertice politico, si procederà, una volta avviato il piano ed i documenti di programmazione propedeutici, **a decorrere dall'anno 2022 all'avvio delle procedure di mobilità** per poi procedere, qualora non venissero coperti tutti i posti messi a concorso, ad espletare le procedure concorsuali.

**Punto d)** Con riferimento al comma 4, art. 10 della Legge n. 9/2021 emanata dalla Regione siciliana, questo Ente si attiene alle disposizioni in essa contenute.

**Punto e)** Con riferimento al comma 1bis, art. 3 del D.L. n. 80 del 09/06/2021 ed a seguito delle direttive impartite dal Presidente del CdA con prot. n. 6389 del 24/06/2021, questo Ente adotterà la possibilità di effettuare progressioni fra le aree riservando il 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno.

## 2.1. Le azioni di reclutamento previste nel triennio 2022-2024.

Nella sezione presente sono elencate le azioni di reclutamento a tempo determinato e indeterminato del triennio 2022-2024, sinteticamente riportate nella presente proposta.

### 2.1.1. TRIENNIO 2022-2024 – Acquisizioni di personale a tempo determinato.

- a. A seguito della Delibera n. 22 del 29/06/2021, modificata e integrata con la Delibera n. 25 del 06/10/2021, è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021-2023:
- Con Deliberazione del CdA n. 38 del 12/10/2021 è stata disposta la selezione pubblica finalizzata al conferimento di **un incarico dirigenziale a tempo determinato –Area Tecnica ex art.19, comma 6 del d.lgs. 165/2001**;
  - Con Determina dirigenziale n. 609 del 21/10/2021 è stata indetta la “Selezione pubblica finalizzata al conferimento di un incarico dirigenziale a tempo determinato – Area Tecnica ex art.19, comma 6 del d.lgs. 165/2001;
  - La procedura di selezione si concluderà presumibilmente all'inizio dell'anno 2022.
  - Il costo previsto per la copertura annua di un dirigente è pari a € 113.137,38 (comprensiva di oneri), dunque l'assunzione a tempo determinato del dirigente per il triennio avrà un costo pari a € 339.412,13.

### 2.1.2. TRIENNIO 2022-2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Si precisa che per l'anno 2022 non si prevedono modifiche in merito alla programmazione e a seguito delle direttive impartite dal Presidente del CdA con prot. n. 6389 del 24/06/2021, per il triennio 2021-2022-2023 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno:

CAT. GIUR.	N° unità	MODALITA' DI ASSUNZIONE	Stato della Programmazione	AREA DI ASSEGNAZIONE
C	1	(*) Concorso pubblico per titoli ed esami Previo espletamento mobilità volontaria	Avvio delle procedure previsto per assunzioni nell'anno 2022	Tecnica
C	1	(*) Progressione Verticale	Avvio delle procedure previsto assunzioni nell'anno 2022	Tecnica
C	1	(*) Concorso pubblico per titoli ed esami Previo espletamento mobilità volontaria	Avvio delle procedure previsto per assunzioni nell'anno 2022	Finanz./Ammin.
C	1	(*) Progressione Verticale	Avvio delle procedure previsto assunzioni nell'anno 2022	Finanz./Ammin.
	4	Concorso pubblico per titoli ed esami ancora da avviare		
<b>Di cui</b>	2	(*) Progressione fra le aree (personale interno)		

(\*) ai sensi dell'art. 3, comma 1 bis, D.L. 80/2021, fatta salva la riserva del 50% destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti, previa verifica del rispetto delle normative vigenti in tema di assunzioni del personale e delle capacità assunzionali.

Si precisa che tutte le assunzioni potranno essere effettuate solo se i documenti contabili sono stati deliberati nei termini previsti per legge e pubblicati nel BDAP ai sensi dell'Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 smi.

## 2.2. Il Budget assunzionale del triennio 2022-2024.

Per determinare il Budget assunzionale relativo al triennio 2022-2024, vengono analizzati i seguenti punti:

### 2.2.1. Criteri di calcolo degli oneri assunzionali.

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni avvenute e di assunzioni intercorse è quella riportata in "Tabella 2-COSTO PER CATEGORIA" al precedente punto 1.8.

### 2.2.2. LIMITE DI SPESA UNITA' ASSUMIBILI [art. 1, comma 562, Legge 296/2006, primo periodo]

Si attesta che il dato di previsione in Bilancio per gli esercizi 2021, 2022 e 2023 sarà inferiore alla spesa di personale impegnata per l'anno 2008, al netto delle spese non inseribili nel calcolo, ed sarà altresì inferiore alle spese impegnate per l'anno 2019.



---

**TAB. 1 – TURN OVER Cessazioni e Assunzioni**

Vedi allegato

---

**TAB. 2 - Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022-2024**

Vedi allegato

---

Il Dirigente dell'Area Finanziaria - amministrativa  
Dott. Calogero Centonze













TAB. 1 "TURN OVER - Cessazioni ed Assunzioni"

DATI PER DEFINIRE IL BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO SUCCESSIVO

*nota 1. Gli importi sono quelli adottati in applicazione del CCNL vigente nell'anno*

CESSAZIONI					
CESSAZIONI ANNO 2020					
LIV.	Cal. Ingeg.	LIV. Ingeg.	COSTO	SPESA x CESSATI	
1 GIOSTRA CARMELO	D4 D	D1	30.066,50 €	30.066,50	
1 BASILE ADRIANA	C5 C	C1	27.630,13 €	27.630,13	
1 LANZA GIUSEPPE	B2 B1	B1	24.571,26 €	24.571,26	
			0,00 €	-	
			0,00 €	-	
			0,00 €	-	
3 TOTALE CESSAZIONI				€	82.267,89
100% BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2021 CON I RESTI				€	82.267,89

DATI ASSUNZIONI EFFETTUATE & PREVISIONI

*nota 1. Gli importi sono quelli adottati in applicazione del CCNL vigente nell'anno*

ASSUNZIONI					
ASSUNZIONI ANNO 2021					
LIV.	Cal. Ingeg.	LIV. Ingeg.	COSTO	SPESA x ASSUNZIONE	
2 Istruttore Direttivo Tecnico	D1 D	D1	€ 30.066,50	€ 60.133,00	
1 Istruttore Direttivo Fin/Amm	D1 D	D1	€ 30.066,50	€ 30.066,50	
0 Istruttore Tecnico	C1 C	C1	€ 27.630,13	-	
0 Istruttore Fin/Amm	C1 C	C1	€ 27.630,13	€ -	
2 Istruttore Dirett. Tecnico-P.V. (art. 3 DL 80/2021)	C1 C	C1	€ 27.630,13	€ 60.133,00	
1 Istruttore Dirett. Fin/Amm-P.V. (art. 3 DL 80/2021)	C1 C	C1	€ 27.630,13	€ 30.066,50	
0 Collaboratore Polifunzionale	B3 B3	B3	€ 25.886,32	€ -	
0 Esecutore Polifunzionale	B1 B1	B1	€ 24.571,26	€ -	
			€ -	€ -	
6 TOTALE COSTO ASSUNZIONI ANNO 2021				€	180.399,01
BUDGET ASSUNZIONALE 2021				€	261.306,23
RESTI PER ANNI SUCCESSIVI				€	80.907,22
BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2021 (DA CESSAZIONI RESTI 2018 E 2019 E 2020)					
RESTI ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2019-2020 DOPO ASSUNZIONI 2021				€	80.907,22
BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2022 (DA CESSAZIONI 2021)				€	57.696,63
BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2022 (RESTI CESSAZIONI AL 2021)				€	138.603,85





*nota 1. Gli importi sono quelli adottati in applicazione del CCNL vigente nell'anno*

ASSUNZIONI					
ASSUNZIONI ANNO 2022					
	LIV.	Cat. Ingeg.	LIV. Ingeg.	COSTO	SPESA x ASSUNZIONE
0 Istruttore Direttivo Tecnico	D1	D	D1	€ 30.066,50	€ -
0 Istruttore Direttivo Fin/Amm	D1	D	D1	€ 30.066,50	€ -
1 Istruttore Tecnico	C1	C	C1	€ 27.630,13	€ 27.630,13
1 Istruttore Fin/Amm	C1	C	C1	€ 27.630,13	€ 27.630,13
1 Istruttore Tecnico-P.V. (art. 3 DL 80/2021)	B1	B1	B1	€ 24.571,26	€ 27.630,13
	C1	C	C1	€ 27.630,13	
1 Istruttore Fin/Amm-P.V. (art. 3 DL 80/2021)	B1	B1	B1	€ 24.571,26	€ 27.630,13
	C1	C	C1	€ 27.630,13	
0 Collaboratore Polifunzionale	B3	B3	B3	€ 25.886,32	€ -
0 Esecutore Polifunzionale	B1	B1	B1	€ 24.571,26	€ -
				€ -	€ -
				€ -	€ -
				€ -	€ -
4 TOTALE COSTO ASSUNZIONI ANNO 2022				€	€ 110.520,52
BUDGET ASSUNZIONALE 2022				€	€ 138.603,85
RESTI PER ANNI SUCCESSIVI				€	€ 28.083,33
BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2022 (DA CESSAZIONI AL 2021)				€	€ 138.603,85
RESTI ASSUNZIONALI DOPO ASSUNZIONI 2022				€	€ 28.083,33
BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2023 (DA CESSAZIONI 2022)				€	€ -
BUDGET ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2023 (RESTI CESSAZIONI AL 2022)				€	€ 28.083,33



**ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI  
DI CATANIA**

## DATI ASSUNZIONI EFFETTUATE & PREVISIONI

nota 1. Gli importi sono quelli adottati in applicazione del CCNL vigente nell'anno

ASSUNZIONI					
ASSUNZIONI ANNO 2023					
	LIV.	Cat. Inq.	LIV. Inq.	COSTO	SPESA x ASSUNZIONE
0 Istruttore Direttivo Tecnico	D1	D	D1	€	-
0 Istruttore Direttivo Fin/Annm	D1	D	D1	€	30.066,50
0 Istruttore Tecnico	C1	C	C1	€	-
0 Istruttore Fin/Annm	C1	C	C1	€	27.630,13
0 Collaboratore Polifunzionale	B3	B3	B3	€	27.630,13
0 Esecutore Polifunzionale	B1	B1	B1	€	25.886,32
	C1	C	C1	€	24.571,26
0 Progressioni Verticali (art. 3 DL 80/2021)	D1	D	D1	€	-
	B1	B1	B1	€	30.066,50
0 Progressioni Verticali (art. 3 DL 80/2021)	C1	C	C1	€	27.630,13
0 TOTALE COSTO ASSUNZIONI ANNO 2023				€	-
BUDGET ASSUNZIONALE 2023				€	52.654,59
RESTI PER ANNI SUCCESSIVI				€	52.654,59

<b>ASSUNZIONI ANNO 2024</b>					
	LIV.	Cat. Ingr.	LIV. Ingr.	COSTO	SPESA x ASSUNZIONE
0 Istruttore Direttivo Tecnico	D1	D	D1	€ 30.066,50	-
0 Istruttore Direttivo Fin/Amm	D1	D	D1	€ 30.066,50	-
0 Istruttore Tecnico	C1	C	C1	€ 27.630,13	-
0 Istruttore Fin/Amm	C1	C	C1	€ 27.630,13	-
0 Collaboratore Polifunzionale	B3	B3	B3	€ 25.886,32	-
0 Esecutore Polifunzionale	B1	B1	B1	€ 24.571,26	-
0 Progressioni Verticali (art. 3 DL 80/2021)	C1	C	C1	€ 27.630,13	-
0 Progressioni Verticali (art. 3 DL 80/2021)	D1	D	D1	€ 30.066,50	-
0 Progressioni Verticali (art. 3 DL 80/2021)	B1	B1	B1	€ 24.571,26	-
0 Progressioni Verticali (art. 3 DL 80/2021)	C1	C	C1	€ 27.630,13	-
<b>0 TOTALE COSTO ASSUNZIONI ANNO 2024</b>				<b>€</b>	
<b>BUDGET ASSUNZIONALE 2024</b>				<b>€</b>	<b>77.225,86</b>
<b>RESTI PER ANNI SUCCESSIVI</b>				<b>€</b>	<b>77.225,86</b>



DATA PROPOSTA		.....		PROT.		
FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023						
		cat.	liv. ec.	UNITA' NECESSARIE NEL TRIENNIO 2022- 2024	Totali per categoria	di cui riserva 50% Progr. Vert. [Art. 3, D.L. 80/2021]
Istruttore Direttivo Fin/Amm		D	D1	2	6	1
Istruttore Direttivo Tecnico		D	D1	4		2
Istruttore Fin/Amm		C	C1	2	4	1
Istruttore Tecnico		C	C1	2		1
Collaboratore Polifunzionale		B	B3	0	0	0
Esecutore Polifunzionale		B	B1	0	0	0
TOTALI				10	10	5



TAB. 2 - Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022-2024

DATI CONTABILI DI BILANCIO

CESSAZIONI previste		anno 2020										anno 2021		anno 2022		anno 2023	
CESSAZIONI previste	cat.	liv.ec.	COSTO ANNUO	decorrenza	RISOLUZ. UNILATERALE */ tipologia pensionam.	mesi risparmiati	RISPARMIO COSTO	mesi risparmiati	RISPARMIO COSTO	mesi risparmiati	RISPARMIO COSTO	mesi risparmiati	RISPARMIO COSTO	mesi risparmiati	RISPARMIO COSTO	mesi risparmiati	RISPARMIO COSTO
(*) PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE L.68/1999																	
(**) DIRIGENTE IN MOBILITA' PRESSO ALTRA P.A.																	
CORSO GIORGIO (*)	C	C5	31.021,15	23/09/19	*anticipata (42a+10m)	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15
AIELLO GIOVANNI	A	A5	24.917,65	01/01/18	*anticipata (41a+10m)	12	24.917,65	12	24.917,65	12	24.917,65	12	24.917,65	12	24.917,65	12	24.917,65
BASILE ADRIANA	C	C5	31.964,83	01/12/20	*anticipata (42a+3m)	1	2.663,74	12	31.964,83	12	31.964,83	12	31.964,83	12	31.964,83	12	31.964,83
DI SILVESTRO CARMELO	C	C5	31.021,15	01/08/19	QUOTA 100	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15
DUGO IVANHOE	D.1	D4	35.944,31	01/08/19	QUOTA 100	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31
GIOIA GIULIO	C	C4	29.916,76	01/12/18	anticipata (42a+10m)	12	29.916,76	12	29.916,76	12	29.916,76	12	29.916,76	12	29.916,76	12	29.916,76
GIOSTRA CARMELO	D.1	D4	36.032,95	28/07/20	QUOTA 100	5	15.013,73	12	36.032,95	12	36.032,95	12	36.032,95	12	36.032,95	12	36.032,95
GIULIANO GIUSEPPA	D.1	D4	35.944,31	19/03/18	anticipata (42a+3m)	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31
LANZA GIUSEPPE	B.1	B2	24.977,56	01/07/20	vecchiaia (67a +3m)	6	12.488,78	12	24.977,56	12	24.977,56	12	24.977,56	12	24.977,56	12	24.977,56
PAGLIAI LUNGA V. (*)	D.1	D4	35.944,31	01/08/19	QUOTA 100	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31	12	35.944,31
PENSATO SERGIO	B.1	B7	28.233,62	01/08/19	QUOTA 100	12	28.233,62	12	28.233,62	12	28.233,62	12	28.233,62	12	28.233,62	12	28.233,62
PUNTURO CALOGERO (**)	DIR	DIR	112.742,05	01/05/19	Mobilita' post comando	12	112.742,05	12	112.742,05	12	112.742,05	12	112.742,05	12	112.742,05	12	112.742,05
RUSSO SALVATORE	C	C5	31.021,15	01/08/19	QUOTA 100	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15	12	31.021,15
CASTRONOVO DANIELA (**)	DIR	DIR	112.742,05	01/07/20	Mobilita' post comando	6	56.371,03	12	112.742,05	12	112.742,05	12	112.742,05	12	112.742,05	12	112.742,05
SCUTO ROSA MARIA	D.1	D5	37.545,74	01/04/21	QUOTA 100	0	0,00	9	28.159,30	12	28.159,30	12	28.159,30	12	28.159,30	9	28.159,30
BELLA SALVATORE	DIR	DIR	112.742,05	01/10/21	QUOTA 100	0	0,00	3	28.185,51	12	28.185,51	12	28.185,51	12	28.185,51	12	28.185,51
TROVATO NUNZIA ADALGISA	C	C5	31.021,15	01/11/21	QUOTA 100	0	0,00	2	5.170,19	12	5.170,19	12	5.170,19	12	5.170,19	12	5.170,19
DISTEFANO SALVATORE	B.1	B7	28.233,62	01/02/22	QUOTA 100	0	0,00	0	0,00	11	25.880,82	12	25.880,82	12	25.880,82	12	25.880,82
TIRENDI AGATA	B.1	B8	28.855,36	01/01/23	QUOTA 100	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	12	28.855,36
TOTALI							483.243,73		663.938,86		809.613,61		831.435,35				





TAB. 2 - Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022-2024

ASSUNZIONI previste										anno 2021		anno 2022		anno 2023		anno 2024	
N° unità	ASSUNZIONI previste	tipologia	cat.	liv.ec.	COSTO ANNUO	decorrenza	tipologia Assunzione	mest lavorati	COSTO	mest lavorati	COSTO	mest lavorati	COSTO	mest lavorati	COSTO	mest lavorati	COSTO
2	Istruttore Direttivo Tecnico	conc.est.	D	D1	60.133,00	01/01/21	mobilità/concorso esterno	12	60.133,00	12	60.133,00	12	60.133,00	12	60.133,00	12	60.133,00
1	Istruttore Direttivo Fin/Amm	conc.est.	D	D1	30.066,50	01/01/21	mobilità/concorso esterno	12	30.066,50	12	30.066,50	12	30.066,50	12	30.066,50	12	30.066,50
2	Istruttore Direttivo Tecnico	P.V.	D	D1	60.133,00	01/01/21	art. 3, D.L. 80/2021	12	60.133,00	12	60.133,00	12	60.133,00	12	60.133,00	12	60.133,00
1	Istruttore Direttivo Fin/Amm	P.V.	D	D1	30.066,50	01/01/21	art. 3, D.L. 80/2021	12	30.066,50	12	30.066,50	12	30.066,50	12	30.066,50	12	30.066,50
1	Istruttore Tecnico		C	C1	27.630,13	01/01/22	mobilità/concorso esterno	0	0,00	12	27.630,13	12	27.630,13	12	27.630,13	12	27.630,13
1	Istruttore Fin/Amm		C	C1	27.630,13	01/01/22	mobilità/concorso esterno	0	0,00	12	27.630,13	12	27.630,13	12	27.630,13	12	27.630,13
1	Istruttore Tecnico	P.V.	C	C1	27.630,13	01/01/22	art. 3, D.L. 80/2021	0	0,00	12	27.630,13	12	27.630,13	12	27.630,13	12	27.630,13
1	Istruttore Fin/Amm	P.V.	C	C1	27.630,13	01/01/22	art. 3, D.L. 80/2021	0	0,00	12	27.630,13	12	27.630,13	12	27.630,13	12	27.630,13
0	Esecutore Polifunzionale		B	B1				0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
0	Collaboratore Polifunzionale		B	B3	0,00	01/05/20	mobilità	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
10	TOTALI		D C B	6 4 0	290.919,53			6 0 0	180.399,01	6 4 0	290.919,53	6 4 0	290.919,53	6 4 0	290.919,53	6 4 0	290.919,53
COPERTURA TURN OVER: differenza tra costi cessazioni e assunzioni										6	302.844,73	10	373.019,34	10	518.694,09	10	540.515,82



## VERBALE N. 2 DEL 19/01/2022

Si è riunito in data odierna alle ore 10.30 il Collegio Straordinario dei Sindaci nella sede dello IACP di Catania.

Sono presenti alla riunione i sigg: dott. Pasquale Anastasi n.q. di Presidente; dott. Rosario Clienti n.q. di Componente; il Dirigente dell'Area Finanziaria Amministrativa - Contabile dott. Calogero Centonze, la Sig.ra Eloisa Trovato n.q. di segretaria verbalizzante per l'esame dei punti dal 3 al 6 dell'ordine del giorno stabilito con convocazione prot n. 130 del 5.01.2022 non analizzati nella seduta precedente del 11.01.2022 e rinviati alla data odierna:

### Si passa ad esaminare il punto 03 all'o. d. g., destinazione fondi cer 2022 2024 - Piano Triennale delle opere pubbliche 2022-2024.

In merito alla delibera con oggetto: "RICOGNIZIONE FONDI CER – DETERMINAZIONE SOMME VINCOLATE – ESERCIZIO 2022 2023 2024" si fa presente che:

- a) sono allegati alla proposta di deliberazione le copie del saldo dei conti tenuti presso la banca di Italia che sono rispettivamente c c n. 1946/512 € 447.077,32 e sul c. c. n. 1821/512 € 9.914.177,67, per una somma complessiva da destinare pari ad € 9.992.146,18;
- b) è allegata e richiamata la determinazione n. 756/2021 con la quale si prende atto che le intere somme da accantonare sono state versate presso i conti correnti vincolati e che pertanto le somme per le quali in un primo momento si era prevista una rateizzazione a reintegro sono state trasferite in unica soluzione nel corso dell'esercizio 2021;
- c) tutte le somme giacenti presso i conti vincolati tenuti presso la banca di Italia, come si evince dalla proposta di deliberazione in esame, sono vincolate al finanziamento di spesa al titolo II.

Prendendo atto infine che:

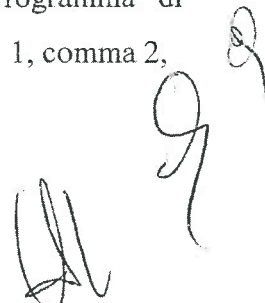
- a) tale proposta risulta atto propedeutico alla programmazione delle OO PP. 2022 2024;
- b) su tale proposta è stato espresso il parere di regolarità tecnica e contabile favorevole;

**Il Collegio esprime parere favorevole.**

Il collegio invita l'Ente ad inviare l'atto una volta approvato all'organo di vigilanza regionale.

Conclusa la disamina della proposta di deliberazione riguardante la destinazione delle somme a specifica destinazione, si passa all'esame della proposta di deliberazione per il CDA con oggetto: "Approvazione Programma triennale OO.PP. 2022-2024 ed elenco annuale per l'anno 2022".

In merito si rileva che tale atto è stato preceduto, a fine dell'anno 2021, da una deliberazione con oggetto "Fondo complementare al piano nazionale di ripresa e resilienza Programma di Riqualificazione dell'Edilizia Pubblica " Sicuro, verde e sociale" ( D.L. n.59/2021 art. 1, comma 2,





lett. C), punto 13, convertito con modificazioni della L. n. 101/2021. ATTO DI INDIRIZZO VARIAZIONE PEG ISTITUZIONE CAPITOLO DI SPESA", con la quale venivano anticipati gli indirizzi di programmazione pluriennale al fine di poter partecipare al bando per le assegnazioni delle risorse a valere sul PNRR.

Si rileva che nell'elenco annuale sono state riportate tutte le opere oggetto di richiesta di finanziamento e che sono stati indicati gli appositi capitoli di spesa del predisponendo bilancio di previsione che permetteranno il monitoraggio e l'andamento di essa per singoli interventi.

Inoltre, il piano destina le somme vincolate tenute presso la Banca d'Italia come indicate nella proposta di deliberazione CDA avente ad oggetto ricognizione Fondi CER determinazione del piano annuale somme vincolate es. fin. 2022/2024.

La proposta di deliberazione è corredata oltre che dagli elenchi riportanti le opere da realizzarsi nell'anno 2022 e nel triennio 2022/2024, anche dall'articolazione finanziaria della spesa. In tale tabella si evince che nessun fondo e/o stanziamento di bilancio è destinato a finanziare opere inserite nel piano.

Infine, si rileva che sono stati rilasciati i pareri di regolarità tecnica e contabile che attestano la congruità e fattibilità del piano dal punto di vista economico patrimoniale, inoltre, che nessuna risorsa di bilancio viene impiegata per il finanziamento di spese che superano le € 100.000,00.

Il collegio, tenuto conto che per l'approvazione del documento di programmazione triennale – bilancio di previsione 2022/2024 – è necessario attenersi scrupolosamente al propedeutico atto del Piano triennale delle OO.PP., esprime parere favorevole su quest'ultimo.

#### **Si passa ad esaminare il punto 04 Piano Triennale del fabbisogno del Personale.**

In merito al punto 04 dell'O.d.G. il Collegio dopo aver esaminato gli atti predisposti dall'ente esprime parere favorevole al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022/2024 e Piano annuale 2022, come da atto che è parte integrante del presente verbale. (allegato 1)

#### **Si passa ad esaminare il punto 05 Riconoscimento debiti fuori Bilancio.**

La proposta di deliberazione è relativa ad un debito fuori bilancio riconosciuto da sentenza n. 800/2020 della Corte di appello di Catania, sentenza che accoglie l'appello proposto e condanna l'ente al pagamento di 16.246,55.

Preso atto inoltre che allegata alla delibera una relazione dell'ufficio legale, prot. n. 6595 dell'05/08/2020 con la quale si esorta l'ente al pagamento immediato per evitare ulteriori gravi danni all'ente oltre la mail dell'avvocato di parte che sollecita il pagamento di quanto dovuto, pec inoltrata al protocollo dell'ente in data 20/10/2021.

Dalla documentazione sottoposta all'attenzione del Collegio, si rileva che l'importo totale dovuto per il riconoscimento di spese sostenute nel giudizio di primo grado risulta essere maggiore di quanto



effettivamente dovute. A tal proposito viene consultato l'Avv. Cascio, dipendente dell'ufficio legale dell'ente, il quale chiarisce l'errore e precisa che provvederà a ridurre quanto dovuto secondo sentenza.

Alla luce di quanto sopra, il collegio rinvia la definizione del riconoscimento del debito fuori bilancio ad altra seduta e comunque dopo l'avvenuta correzione dell'importo del riconoscimento del debito.

La seduta si conclude alle ore 14.20.

Letto, confermato e sottoscritto

n.q. di segretaria verbalizzante

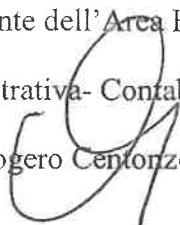
Sig.ra Eloisa Trovato



il Dirigente dell'Area Finanziaria

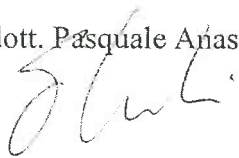
Amministrativa- Contabile

dott. Calogero Centonze



il Presidente Collegio dei Sindaci

dott. Pasquale Anastasi



il Componente Collegio dei Sindaci

dott. Rosario Clienti



