

# A.C.E.R

## Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale



### **Piano del fabbisogno di personale integrativo per l'anno 2021 ex art. 6 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.,**

Il piano triennale dei fabbisogni di personale (anche PTFP) dell'A.C.E.R. per il periodo 2020>2022 è stato approvato con deliberazione consiliare n.14/18 del 21/2/2020, quale allegato al bilancio di previsione 2020>2022, finalizzato ad indicare le linee di azione che l'Amministrazione intendeva seguire nel triennio in merito al reclutamento di unità personale, nel rispetto dei principi della ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione e della efficiente organizzazione degli uffici, tenendo conto del riassetto organizzativo conseguente all'incorporazione in un'unica amministrazione dei cinque disciolti Istituti Autonomi per le Case Popolari della Campania e del ridimensionamento degli organici operato nel tempo ed in applicazione della disciplina in materia di spending review.

Nella redazione del suddetto piano si era tenuto conto del nuovo quadro normativo derivante dalle innovazioni introdotte con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75 e , in particolare, veniva adottato in applicazione della disciplina dettata dall'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e delle linee di indirizzo definite, ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto legislativo, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, dell'8 maggio 2018, seguendo un criterio che si può definire adeguamento organizzativo per sostituzione, tenuto conto delle risorse finanziarie acquisibili in bilancio.

In adesione al piano industriale che accompagna la costituzione dell'Acer e che richiede ormai una riunione sostanziale, l'Amministrazione aveva stabilito di avviare almeno:

#### **a) per l'anno 2020:**

- una selezione ad evidenza pubblica per la figura di Direttore Generale con contratto di lavoro privatistico per la durata di anni 3;
- concorsi pubblici per titoli ed esami per l'assunzione di n.2 dirigenti con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

#### **b) per l'anno 2021 in adesione al progetto "Ripam-concorso unico territoriale per le amministrazioni della Regione Campania" procedere all'assunzione di n.11 unità di categoria D e n.11 unità di categoria C;**

#### **c) per l'anno 2022 in adesione al progetto "Ripam-concorso unico territoriale per le amministrazioni della Regione Campania" procedere all'assunzione di n.7 unità di categoria D e n.3 unità di categoria C;**

Allo stato si è portata a conclusione con esito positivo, in data 16/3/2021, la selezione per l'assunzione del Direttore Generale.

#### **Cessazioni dal servizio**

Le cessazioni dal servizio, per raggiunti limiti di età o dimissioni dal servizio, che si sono avute nell'anno 2020 sono pari a n.24 unità e per il corrente anno sono, allo stato, pari a n.18 unità per complessive n.42 unità.

Le indicate cessazioni,avute o che si avranno nel corso dell'anno, determinano un forte impatto sulle funzioni di responsabilità o per l'espletamento di attività operative nelle varie strutture operative in cui si articola l'Acer e pertanto è necessario l'aggiornamento del piano programmatico del fabbisogno del personale per l'anno 2021 con la previsione di nuove risposte alle esigenze organizzative;

Si evidenzia che nei ruoli della dirigenza ai due posti già vacanti, di cui era stata prevista nel 2020 la copertura, se ne aggiungono ulteriori cinque e pertanto nel secondo semestre del corrente anno saranno libere sette posizioni dirigenziali rispetto alle nove previste dal piano industriale Acer;

Alla luce delle suindicate cessazioni si rende pertanto necessario rivedere il piano programmatico del fabbisogno per l'anno corrente ricorrendo ad un turn-over minimale e graduale in ragione dell'equilibrio finanziario del bilancio Acer.

Ai fini della redazione ed adozione del Piano di fabbisogno i riferimenti normativi sono i seguenti:

- artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione sopra richiamato dell'8 maggio 2018;
- art.1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296;
- art.1, comma 762 della legge 28 dicembre 2015 n.208 che conferma la disposizione che precede per gli enti non sottoposti al vincolo del patto di stabilità nel 2015;
- art.3, comma 5-sexies del d.l- n.90/2014, convertito in legge n.114/2014, come modificato dall'art. 14-bis, comma 1 lett.b) del d.l. n.4/2019 convertito in legge n.26/2019 il quale prevede la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno.

Il PTFP integrativo per l'anno 2021 dovrà tener conto:

- a) del turn-over con riferimento ai normali obiettivi istituzionali da raggiungere, non essendo possibile far fronte alla carenza di personale con altre forme di razionalizzazione delle strutture amministrative esistenti già ridotte dalla spending review che non ha consentito nel corso del tempo l'integrale reintegro del personale cessato;
- b) della valorizzazione prioritaria delle professionalità esistenti all'interno dell'Acer, anche mediante la riserva di posti nel pubblico concorso per dirigenti, lo strumento della progressione verticale ed ogni altra forma prevista dalla legge;
- c) della stabilizzazione di n.2 unità ex art.20 D.Lgs. n.75/2017 art.20 – Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;
- d) dell'assunzione di n.3 unità già avviate al tirocinio in Acer e reclutati tramite il progetto “ Ripam-concorso unico territoriale per le amministrazioni della Regione Campania”;
- e) di una maggiore valorizzazione del personale inquadrato in categoria A mediante lo strumento della progressione verticale al fine di realizzare, nel corso del prossimo biennio 2022/2023, il completo svuotamento della dotazione relativa al personale in categoria A, in analogia a quanto effettuato da altri enti del comparto;
- f) dell'acquisizione di n. 5 unità con lavoro in somministrazione a tempo determinato per mesi 6, eventualmente rinnovabili, ai fini dell'inserimento di dati catastali, attinenti il patrimonio del Dipartimento di Napoli, in apposita piattaforma della Conservatoria RR.II. di Napoli ai fini dell'aggiornamento delle intestazioni patrimoniali e volture catastali;

Relativamente ai punti b) e c) si evidenzia che:

- l'art.22, comma 15 del D.Lgs. n.75/2017 il quale prevede che *“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001.”*;

Tra i ruoli del personale sussistono professionalità che è possibile valorizzare mediante passaggio di categoria nella percentuale prevista dalla disposizione sopra richiamata, con le procedure selettive previste dalla legge.

- Il D.Lgs. n.75/2017 all'art.20 - Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, comma 1 prevede che:

*“Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

*a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;*

*b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*

*c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.”*;

Con circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione – Dipartimento Funzione Pubblica n.3/2017 sono stati dettati indirizzi operativi per le procedure di reclutamento.

La Corte Costituzionale con sentenza n.25 del 20/2/2020 ha stabilito che le assunzioni per il superamento del precariato possono essere effettuate a condizione che l'ente adotti il piano del fabbisogno del personale in cui le stesse siano previste e non dia luogo quindi ad alcun inserimento automatico.

Allo stato, da una ricognizione effettuata prestano servizio presso l'Acer n.2 unità a tempo determinato ( n. 1 ctg.D profilo contabile e n.1 ctg.D profilo informatico) in possesso dei requisiti previsti dalla normativa di cui all'art.20 del D.Lgs. n.75/2017.

#### **QUANTIFICAZIONE RISPARMIO PER CESSAZIONE PERSONALE ANNO 2020**

2020	CATEGORIA	Costo unitario per trattamento fondamentale (al lordo degli oneri)	Numero	RISPARMIO complessivo annuo (al lordo degli oneri)
	Dirigenti	56.576,00	3	169.728,00
	D	31.174,11	14	436.437,54
	C	28.709,06	4	114.836,24
	B	25.586,75	2	51.173,50

A	24.186,13	1	24.186,13
	<b>TOTALE</b>	<b>28</b>	<b>796.361,40</b>

#### **QUANTIFICAZIONE RISPARMIO PER CESSAZIONE PERSONALE ANNO 2021**

2021	Categoria	Costo unitario per trattamento fondamentale (al lordo degli oneri)	Numero personale cessato	RISPARMIO complessivo <u>mesi non lavorati anno 2021</u> (al lordo degli oneri)	RISPARMIO complessivo <u>in ragione d'anno (2022)</u> (al lordo degli oneri)
	Dirigenti	56.576,00	2	56.576,00	113.152,00
	D	31.174,11	7	85.749,74	218.218,77
	C	28.709,06	7	98136,83	200.963,44
	B	25.586,75	2	32.011,06	51.176,75
	A	24.186,13	//	//	//
	<b>TOTALE</b>		<b>18</b>	<b>272.473,64</b>	<b>583.510,98</b>

Ai fini delle assunzioni di personale l'Acer soggiace all'obbligo di cui alla legge 296/2006 art.1, comma 562 primo alinea il quale prevede che: *"Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilita' interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno"* ed è in regola come si desume dalla tabella sotto riportata:

<b>Costo personale ex Iacp campani anno 2008</b>	<b>Costo personale Acer anno 2021 - bilancio</b>
<b>€ 21.131.369,00</b>	<b>€14.410.972,53</b>

Per tutto quanto sopra riportato la programmazione previsionale relativa all'acquisizione di risorse umane dovrebbe essere per l'anno corrente la seguente:

Categoria giuridica	Profilo professionale	N.ro posti da coprire	Modalità	Costo complessivo a regime (al lordo degli oneri)
Dirigenti	Tecnico	2	Concorso pubblico titoli ed esami con riserva del 50% al personale interno	113.152,00
	Amministrativo	1	Concorso pubblico titoli ed esami	56.576,00
D	Contabile	1	Stabilizzazione	31.174,11
D	Informatico	1	Stabilizzazione	31.174,11
D	Tecnico	1	Ripam-concorso unico territoriale	31.174,11
C	Amministrativo	1	Ripam-concorso unico territoriale	28.709,06
C	Contabile	1	Ripam-concorso unico territoriale	28.709,06
D	Informatico	2	Concorso pubblico per titoli ed esami	62.348,22
D	Amministrativo	2	Concorso pubblico per titoli ed esami	62.348,22
D	Contabile	3	Concorso pubblico per titoli ed esami	93.522,33
D	Tecnico	3	Concorso pubblico per titoli ed esami	93.522,33
D	Amministrativo	2	Progressione Verticale	62.348,22
D	Contabile	2	Progressione Verticale	62.348,22
D	Tecnico	2	Progressione Verticale	62.348,22
C	Contabile	3	Concorso pubblico per titoli ed esami	86.127,18
C	Tecnico	4	Concorso pubblico per titoli ed esami	114.836,24
C	Amministrativo	2	Progressione Verticale	57.418,12
C	Tecnico	2	Progressione Verticale	57.418,12
B	Operatore	3	Progressione Verticale	76.765,12
B	Operatore-autista	1	Comando	25.588,375
		<b>39</b>	<b>TOTALE</b>	<b>1.237.607,36</b>

## **ANDAMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE E MARGINI ASSUNZIONALI**

La gestione del personale per il triennio 2021-2023 è improntata alla complessiva riduzione della spesa nel tempo per effetto dei risparmi dovuti alle cessazioni che, in ciascun anno di tale triennio, si verificano rispetto alla complessiva spesa assestata dell'anno 2020.

L'allegata **tabella A** riporta tale ultima spesa e la spesa di ciascun anno di tale triennio a copertura del solo personale in servizio in tali anni e limitatamente ai periodi in cui lo è stato. Nella stessa tabella viene calcolato l'ammontare del risparmio della spesa di ciascun anno del triennio rispetto alla spesa dell'anno 2020, con evidenziazione di un risparmio crescente nel tempo. Il risparmio dell'anno 2021 è quello più contenuto perché le cessazioni previste in tale anno avvengono scaglionate nei vari mesi; tale risparmio si amplifica notevolmente nell'anno 2022 sia perché le cessazioni dell'anno precedente esplicano per intero il loro effetto sia perché se ne aggiungono di nuove. E così anche per l'anno 2023. L'allegata **tabella B** evidenzia anche i risparmi di spesa incrementali degli anni 2022 e 2023 rispetto all'anno 2021.

Le previsioni di bilancio per la spesa del personale nel triennio 2021-2023 contengono, complessivamente, dei margini incrementali rispetto alla spesa per coprire solo il personale in servizio, teoricamente utilizzabili per nuove assunzioni, come si evince dall'allegata **tabella C**. Ma, anche considerando la spesa prevista in bilancio, il raffronto di essa con la spesa assestata dell'anno 2020 mostra sempre un trend discendente, che si amplifica nel tempo, come risulta dalla stessa tabella C.

Inoltre i margini per nuove assunzioni sono anche, in via prudenziale, non esaustivamente utilizzati nella proposta di programmazione del fabbisogno del personale del triennio in questione; ciò comporterà che i risparmi di spesa finali della programmazione di bilancio rispetto all'anno 2020 saranno, a consuntivo, a conclusione dei processi assunzionali, superiori a quelli prefigurati nella richiamata tabella C.

In tal senso, tale programmazione del fabbisogno prefigura una proposta di assunzioni urgente ma limitata, in questa fase, allo stretto indispensabile e vitale per evitare disfunzioni nei servizi istituzionali.

Un attento monitoraggio degli andamenti delle entrate e delle spese e della realizzazione dei progetti fondamentali che informano l'attuale proposta di bilancio, consentirà di valutare un secondo step di possibili assunzioni, in coerenza con il prossimo bilancio 2022-2024, che, comunque, manterranno costante la direzione del richiamato trend di spesa del personale.

## **PROGRAMMA ASSUNZIONI 2021**

L'attuabilità del piano assunzionale come sopra delineato risente, però, della possibilità di spesa del bilancio di previsione 2021-2023 e dell'equilibrio finanziario che esso deve mantenere; pertanto allo stato è possibile effettuare una limitata e mirata acquisizione di risorse che di seguito si riportano in tabella, fermo restando la fattibilità di ulteriori previsioni che potranno essere effettuate e collegate al continuo monitoraggio della spesa nel corso dell'anno:

<b>Categoria giuridica</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>N.ro posti da coprire</b>	<b>Modalità</b>
Dirigenti		1	Concorso pubblico titoli ed esami
D	Contabile	1	Stabilizzazione
D	Informatico	1	Stabilizzazione
D	Tecnico	1	Ripam-concorso unico territoriale
C	Amministrativo	1	Ripam-concorso unico territoriale
C	Contabile	1	Ripam-concorso unico territoriale
B	Operatore-autista	1	Comando

Le assunzioni sopra prefigurate comportano una spesa omnicomprensiva, compatibile con le previsioni di bilancio, di circa euro 200.000,00 per anno intero.

Nelle more dello svolgimento del concorso pubblico per la copertura del posto di dirigente si potrà procedere, previo avviso pubblico di selezione, alla stipula di contratto a tempo determinato per la durata di anni uno, eventualmente prorogabile e comunque non oltre la conclusione del concorso pubblico, nei limiti previsti dall'art.19, comma 6 del D.Lgs. n.165/2001 e smi.

La stabilizzazione, ex art.20 del D.Lgs. n.75/2017, delle n.2 unità non comporta incremento di spesa, perché già prevista al capitolo 90 del Bilancio di previsione ed il cui importo a seguito del provvedimento amministrativo sarà conglobato nel capitolo 40 in sede di variazione di bilancio.

Le n.3 unità assegnate all'Acer dalla Regione Campania che hanno partecipato al progetto "Ripam-concorso unico territoriale per le amministrazioni della Regione Campania" concluderanno a breve la formazione e pertanto si dovrà procedere alla loro assunzione in ruolo.

Al fine di incrementare l'utile strumento del tirocinio formativo, quale fondamentale collegamento tra lo studio ed il mondo del lavoro, si prevede l'acquisizione di personale con prevalenza di skill tecnico rispetto a quello amministrativo anche con quote di finanziamento derivanti dallo speciale accantonamento ex art. 113 del D.Lgs. n.50/2016.

Viene dato atto che con determina dirigenziale n.49 del 22/4/2020 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive 2020>2022 ex art.48,comma 1 D.Lgs. n.198/2006.

Per l'esecuzione del presente piano potrà essere conferito mandato a chi scrive di porre in essere tutti gli atti di competenza.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**avv. Giuliano PALAGI**