



AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA DELLA PROVINCIA DI VITERBO

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
N. 16 DEL 02 SETTEMBRE 2019

Oggetto: Variazione dotazione organica, programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 e piano assunzionale 2019-2020; integrazione e rettifica alle deliberazioni nn.ri 12 del 18.12.2018, 13 del 28.12.2018 e 11 del 30.04.2019.

L'anno 2019, il giorno 02 del mese SETTEMBRE in Viterbo, nella sede dell'Azienda

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTA la L.R. del Lazio n. 30 del 03/09/2002 e ss.mm.ii., concernente l'istituzione dell'Azienda Territoriale Edilizia Residenziale pubblica della provincia di Viterbo;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00192 del 22.07.2019 con il quale l'Ing. Ivan Grazini è stato nominato Commissario Straordinario dell'Azienda Territoriale Edilizia Residenziale pubblica della Provincia di Viterbo;

PREMESSO che l'ATER della Provincia di Viterbo rientra nella macro categoria degli enti pubblici economici, soggetti giuridici dotati di una propria personalità giuridica e di un patrimonio autonomo;

RITENUTO opportuno da parte di questa ATER, pur nella veste giuridica di ente pubblico economico, operare seguendo le linee generali, ove compatibili, dettate in tema di assunzioni del personale dal Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e ss. mm. e ii., recante "Norme Generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e successive modificazioni";

VISTI i precedenti atti già adottati, prodromici all'approvazione della nuova dotazione organica e all'approvazione del nuovo PTFP ("Piano Triennale del Fabbisogno di Personale") e, in particolare:

- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 11 del 19/05/2016, recante ad oggetto "Revisione assetto organizzativo aziendale";
- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 23 del 26/17/2016, recante ad oggetto "Rettifica deliberazione n. 11 del 19/05/2016";
- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 4 del 07/02/2017, recante ad oggetto "Modifica deliberazione n. 11 del 19/05/2016 modifica pianta organica";
- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 13 del 19/04/2017, recante ad oggetto "Programma triennale del fabbisogno del personale 2014-2015-2016 e piano assunzionale anno 2017";
- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 28 del 21/07/2017, recante ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno del personale anni 2017-2019 e utilizzazione del budget assunzionale delle annualità 2015-2016-2017";

- Deliberazione del Commissario Straordinario n.12 del 18 dicembre 2018, recante ad oggetto *"Variazione dotazione organica, programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 e piano assunzionale 2019"*;
- Verbale n. 307 del collegio sindacale del 28.01.2019;
- Deliberazione del Commissario Straordinario n.13 del 28 dicembre 2018, recante ad oggetto *"Deliberazione n.12 del 18 dicembre 2018 – Pianificazione dei fabbisogni di personale annualità 2018-2020 – Dotazione organica e piano assunzionale 2019. Rettifica"*;
- Deliberazione del Commissario Straordinario n.11 del 30 aprile 2019, recante ad oggetto *"Variazione dotazione organica, programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 e piano assunzionale 2019. Integrazione proprie deliberazioni n. 12 del 18.1.2.2018 e n. 13 del 28.12.2018"*;

VISTO il PTFP per il triennio 2018-2020, approvato dall'ATER con deliberazione del Commissario Straordinario n. 12 del 18/12/2018, successivamente modificata ed integrata dalle deliberazioni n. 13 del 28.12.2018 e n.11 del 30.4.2019;

CONSIDERATO che la dotazione organica prevista nel richiamato PTFP non risulta essere più adeguata alle esigenze aziendali, alla luce delle ulteriori cessazioni di personale e della rimodulazione delle figure professionali necessarie a garantire il buon funzionamento dell'Azienda; ciò tenuto conto, altresì, della determina direttoriale n. 86 del 25/03/2019 avente ad oggetto la compliance al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – Regolamento UE 2016/679 (GDPR) – recepimento organigramma;

RITENUTO di dover assicurare la funzionalità dei servizi erogati attraverso una ulteriore variazione della dotazione organica elaborata nel precedente PTFP, secondo lo schema allegato;

CONSIDERATO che l'Azienda intende procedere all'assunzione di nuovo personale attraverso procedure pubbliche di selezione ad evidenza pubblica in conformità alla normativa vigente così come previsto nello schema allegato;

RITENUTO che l'Azienda intende procedere a reperire il personale mancante attraverso procedure comparative selettive al fine di accertare, secondo principi meritocratici, il possesso della professionalità, delle capacità, e delle attitudini richieste, assicurando, al tempo stesso, celerità ed economicità di espletamento, anche al fine di valorizzazione le professionalità interne;

VISTO l'art. 2, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e ss. mm. e ii., che demanda alla disciplina di fonte pubblicistica le materie attinenti alle linee fondamentali di organizzazione degli uffici, alla individuazione degli uffici di maggiore dimensione, ai modi di conferimento della titolarità dei medesimi uffici, alla determinazione delle dotazioni organiche complessive ed ai "regolamenti aziendali" o "interni" la disciplina dell'organizzazione e direzione dell'azienda, costituiti da un complesso di regole predisposte unilateralmente dal datore di lavoro pubblico, espressione del potere privatistico;

VISTO il Decreto Legge 4 novembre 2002, n.245 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, L. 27 dicembre 2002, n. 286, che ha introdotto profonde e sostanziali modifiche agli artt. 17 e ss. del D. Lgs. n. 165/01, che disciplina il lavoro nelle pubbliche amministrazioni;

VISTA la Legge 6 novembre 2012 n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione";

VISTO il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n.33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

VISTO il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare l'art. 20 che detta la disciplina per il "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni";

VISTA la Circolare n. 3 del 23.11.2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in materia di "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";

VISTE le Linee Guida per la definizione del Piano triennale del fabbisogno del Ministero della semplificazione e della Pubblica Amministrazione del 15 maggio 2018;

CONSIDERATO che il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 prevede, all'art. 22 comma 15, che "Per il triennio 2018-2020, 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 20 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. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".

VISTA la Legge 19 giugno 2019, n.56 e, in particolare, gli articoli 3 e 4;

VISTE le deliberazioni del Commissario Straordinario dell'ATER della Provincia di Viterbo nn.ri 12 del 18.12.2018, 13 del 28.12.2018 e 11 del 30.04.2019;

DATO ATTO:

- che l'Azienda ha risposto, con nota prot. n. 3645 del 09/07/2019, ai rilievi formulati dalla competente Direzione della Regione Lazio in merito alla Deliberazione del Commissario Straordinario n.11 del 30 aprile 2019, recante ad oggetto "Variazione dotazione organica, programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 e piano assunzionale 2019. Integrazione proprie deliberazioni n. 12 del 18.12.2018 e n. 13 del 28.12.2018";
- che nessuna ulteriore osservazione è pervenuta al riguardo;
- che l'adozione del presente provvedimento è finalizzata in ogni caso anche a recepire quanto già richiesto dagli uffici regionali in relazione alle tabelle numeriche riferenti la

rimodulazione della dotazione organica con specifico riferimento al costo del personale e agli oneri riflessi;

VISTA la Legge 30 dicembre 2018, n.145 che, all'art. 1 comma 823, testualmente dispone: "A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123. Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016";

CONSIDERATO che l'Azienda, sulla scorta delle attività istituzionalmente svolte, ha provveduto alla ricognizione dell'organico attuale nonché ad individuare le figure professionali che si rende necessario assumere nel biennio 2019-2020, nonché alla verifica del budget assunzionale disponibile e del personale interessato da progressioni verticali;

RILEVATO che il budget assunzionale da cessazioni da destinare al PTFP 2018-2020 in virtù dei nuovi calcoli effettuati nello schema allegato 1 è pari ad € 382.831,08 di cui € 246.901,724 per il personale di comparto ed € 135.929,284 per il personale della dirigenza; e che dalle cessazioni che matureranno entro il 31.12.2019 il budget assunzionale aumenterà di ulteriori € 373.714,96, così per un totale generale nel triennio considerato pari ad € 756.545,96;

TENUTO CONTO che la suddetta variazione è stata ottenuta dalla sostituzione del budget inizialmente destinato ad una figura dirigenziale con il budget destinato a n.3 figure di comparto, anche in conformità con gli accordi sindacali intercorsi in occasione della riunione del 30/04/2019;

RILEVATO, altresì, che il budget da destinare alle progressioni verticali è stato calcolato, ai sensi dell'art. 22 comma 15 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75, in misura del 20% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria è pari ad € 49.380,31 per l'anno 2019 + 74.742,99 per l'anno 2020;

RITENUTO di dover inviare il presente atto:

- al Collegio dei Revisori dei conti per l'asseverazione;
- informate le OO.SS. di comparto e dirigenza nonché la R.S.U. aziendale dei contenuti del presente provvedimento.

DATO ATTO

- del parere positivo espresso dal Collegio dei Revisori verbalizzato al n. 313 del 28/08/2019;
- dell'informativa sindacale effettuata il 30/04/2019.

su istruttoria dell'Ufficio Risorse Umane

DELIBERA

- a) Di approvare lo schema allegato (ALLEGATO 1) avente ad oggetto l'integrazione e la modificazione al PTFP per il triennio 2018-2020;
- b) Di prendere atto che nelle annualità 2019-2020 l'Azienda intende:
- procedere alle valorizzazioni del personale attualmente in servizio, di tipo verticale con procedure concorsuali interne semplificate così come di seguito definito:

Valorizzazioni interne 2019 : 20% del totale budget comparto				Valorizzazioni interne 2020: 20% del totale budget comparto			
			49.380,31 €				86.876,56 €
N.	Profilo /livello	Assunzione	Costo	N.	Profilo /livello	Assunzione	Costo
1	C1/B3	2019	958,13 €	1	A1/Q1	2020	20.286,01 €
4	B1/A3	2019	7.414,00 €	2	B1/A3	2020	3.707,00 €
2	A1/Q1	2019	40.572,02				
Totale			48.944,15 €	Totale			23.993,01 €

- indire procedure concorsuali pubbliche per il reperimento di numero 12 posizioni nelle seguenti categorie:

Qualifica procedura concorsuale da bandire (a titolo esemplificativo sono stati inseriti dei riferimenti numerici)			Prospetto analitico procedure concorsuali da bandire nel triennio 2018-2020				
Tempo indeterminato	Livello	Profilo professionale	Posti in dotazione organica (come da nuova D.O.)	Presenti in servizio	Posti vacanti	Posti da mettere a concorso	Oneri assunzioni
Indeterm.to	A3	n.1 Laureato amministrativo n.2 Laureati tecnici	10	1	9	3	€ 140.223,66
Indeterm.to	B3	n.4 Geometra n.3 Ragioniere n.1 Perito Informatico	9	0	9	8	€ 322.980,09
Indeterm.to	dirigenti	Laureato tecnico	1	0	1	1	€ 106.397,45
Totale Generale						12	€ 569.601,20

- c) Per la relativa copertura finanziaria il Direttore Generale provvederà con separato atto.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Ing. IVAN GRAZINI

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DELL'ATER PROVINCIA DI
VITERBO
TRIENNIO 2018-2020

PREMESSA

L'ATER della Provincia di Viterbo è stata istituita con Legge Regionale del 03.09.20002 n. 30. Per statuizione della citata Legge Regionale n. 30/2002 l'Azienda è un ente pubblico di natura economica.

Il presente documento "Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'ATER della Provincia di Viterbo triennio 2018-2020" è adottato secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", come da ultimo modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Tale piano è adottato allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Il predetto piano è stato redatto a seguito delle linee di indirizzo emanate con decreto dell'8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, secondo quanto previsto dall'articolo 6-ter del citato D.Lgs.vo n. 165/2001.

Nell'ambito del Piano, l'Azienda cura l'ottimale distribuzione delle risorse umane, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è aggiornato annualmente al fine di consentire l'adeguamento delle esigenze dell'Amministrazione a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale dell'Azienda nell'arco del triennio, tenuto conto delle risorse disponibili.

L'amministrazione procederà, quindi, alla predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale dell'azienda per gli anni 2018-2020, nell'ambito delle facoltà assunzionali previste dal vigente quadro normativo.

Così come previsto dalle disposizioni di cui al comma 2 e 3 del D.lgs. n. 165/2001 il legislatore ha strutturato l'intero sistema degli organici su più cardini: la dotazione organica, i fabbisogni, la pianificazione occupazionale e i relativi limiti di spesa e di turn over.

Al riguardo, si deve tener conto della nuova visione della dotazione organica introdotta dal D.Lgs.vo n. 75/2017, la quale si sostanzia in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal Piano triennale dei fabbisogni del personale. Nel rispetto, quindi, del suddetto indicatore di spesa potenziale massima, gli Enti Pubblici, nell'ambito del succitato Piano, potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Nel contempo, l'Azienda si trova ad affrontare una problematica relativa alla mancanza di dirigenti e dipendenti, a fronte di una pianta organica di 44 persone, ha in servizio solo 36 dipendenti e dirigenti e nei prossimi due anni sono previste più di 10 cessazioni.



Dai calcoli effettuati dall'Ufficio Risorse Umane dell'A.T.E.R. della provincia di Viterbo è emersa una carenza di personale di 13 unità per il triennio 2018-2020.

È necessario, pertanto, procedere alla rimodulazione della dotazione organica, da adottare con il presente atto, nei termini necessari a far fronte alle esigenze rappresentate, fino a concorrenza dei posti vacanti della stessa dotazione organica nonché dei vincoli finanziari imposti dalla legislazione vigente.

Si riporta di seguito la rimodulazione della dotazione organica nei termini anzidetti:

Personale alla data del 31/12/2017								
Livello	Dotazione organica	Ruolo in servizio	Carenze	Costo Unitario CTG	Dotazione Organica		Personale in servizio	
					Costo	Costo con oneri	Costo	Costo con oneri
D2	0	0	0	0	0,00			
D1	1	1	0	26.538,75	26.538,75	34.500,38	26.538,75	34.500,38
C3	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
C2	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
C1	1	1	0	30.318,76	30.318,76	39.414,39	30.318,76	39.414,39
B3	2	2	0	31.055,78	62.111,56	80.745,03	62.111,56	80.745,03
B2	5	11	6	32.787,43	163.937,15	213.118,30	360.661,73	468.860,25
B1	6	0	-6	34.529,02	207.174,12	269.326,36	0,00	0,00
A3	5	8	3	35.954,79	179.773,95	233.706,14	287.638,32	373.929,82
A2	5	0	-5	39.091,57	195.457,85	254.095,21	0,00	0,00
A1	7	5	-2	42.149,30	295.045,10	383.558,63	210.746,50	273.970,45
Q2	2	0	-2	49.765,87	99.531,74	129.391,26	0,00	0,00
Q1	6	6	0	57.753,93	346.523,58	450.480,65	346.523,58	450.480,65
Ad.Stampa	1	1	0	59.984,09	59.984,09	77.979,32	59.984,09	77.979,32
Dirigenti	2	0	-2	81.844,19	163.688,38	212.794,89	0,00	0,00
Dir. Gen.	1	1	0	81.844,19	81.844,19	106.397,45	81.844,19	106.397,45
	44	36	-8		1.911.929,22	2.485.507,99	1.466.367,48	1.906.277,72

Rimodulazione/variazione dotazione organica								
Livello	Dotazione organica	Ruolo in servizio	Carenze	Costo Unitario CTG	Dotazione Organica		Personale in servizio	
					Costo	Costo con oneri	Costo	Costo con oneri
D2	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	1	1	0	26.538,75	26.538,75	34.500,38	26.538,75	34.500,38
C3	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
C2	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
C1	0	1	1	30.318,76	0,00	0,00	30.318,76	39.414,39
B3	9	0	-5	31.055,78	279.502,02	363.352,63	0,00	0,00
B2	2	2	0	32.787,43	65.574,86	85.247,32	65.574,86	85.247,32
B1	2	8	4	34.529,02	69.058,04	89.775,45	276.232,16	359.101,81
A3	10	1	-10	35.954,74	359.547,40	467.411,62	35.954,74	46.741,16
A2	4	4	0	39.091,57	156.366,28	203.276,16	156.366,28	203.276,16
A1	4	7	3	42.149,30	168.597,20	219.176,36	295.045,10	383.558,63
Q2	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Q1	9	6	-3	57.753,93	519.785,37	675.720,98	346.523,58	450.480,65
Ad.Stampa	1	1	0	59.984,09	59.984,09	77.979,32	59.984,09	77.979,32
Dirigenti	1	0	-1	81.844,19	81.844,19	106.397,45	0,00	0,00
Dir. Gen.	1	1	0	81.844,19	81.844,19	106.397,45	81.844,19	106.397,45
	44	32	-11		1.868.642,39	2.429.235,11	1.374.382,51	1.786.697,26

La predetta rimodulazione viene effettuata in termini di neutralità finanziaria in relazione al costo della dotazione organica dell'A.T.E.R. della Provincia di Viterbo, così come già deliberata dal Commissario Straordinario nella medesima deliberazione, intesa in termini finanziari come "*indicatore di spesa potenziale massima*", equivalente ad €.2.429.235.11

La media cristallizzata da porre a base di riferimento per il contenimento delle spese di personale a norma del citato art. 3, comma 5-*bis*, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, ammonta ad Euro 2.686.539,47.

Cessazioni dal servizio e criteri di calcolo delle economie da utilizzare per le nuove assunzioni

Si riportano, di seguito, i dati relativi alle cessazioni dal servizio previste per le annualità 2017 (facoltà assunzionali 2018), 2018 (facoltà assunzionali 2019), 2019-2020 (facoltà assunzionali 2020) quantificate, in via prudenziale, in relazione ai limiti massimi di età previsti per le cessazioni dal servizio dalla vigente normativa in materia previdenziale e con l'applicazione dell'art. 1, comma 5, del d.l. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, (collocamento in quiescenza del personale, anche di qualifica dirigenziale, che abbia maturato il requisito di anzianità contributiva previsto per l'accesso al pensionamento anticipato).

Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa e richiamato dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica n. 11786 del 22 febbraio 2011, non sono state incluse nei criteri di calcolo delle economie da utilizzare per le nuove assunzioni le cessazioni dal servizio derivanti dai processi di mobilità volontaria *ex art.* 30 del D.Lgs.vo n. 165/2001 effettuate verso altre amministrazioni pubbliche sottoposte a un regime assunzionale vincolato (amministrazioni dello Stato, tutte le Agenzie, le Regioni, le Province, i Comuni, gli Enti del Servizio sanitario nazionale, le Università, le Camere di Commercio, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, compresi gli enti di ricerca, inseriti nell'elenco ISTAT), mentre sono state considerate quelle verso amministrazioni che non hanno vincoli assunzionali (Comparto Scuola e istituzioni di Alta formazione e specializzazione artistica e musicale).

Il calcolo delle economie derivanti dalle cessazioni dal servizio relative alle annualità 2017, 2018, 2019 e 2020, utilizzabili per le facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa, è stato effettuato sulla base delle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, con circolare DPF/0011786/P-417.1.7.4 del 22 febbraio 2011, calcolando per ciascun componente del personale (dirigenti e categorie) la retribuzione fondamentale come disciplinata dai rispettivi CCNL, cui è stato sommato il valore medio del trattamento economico accessorio e gli oneri riflessi. Su tale aspetto si richiamano le indicazioni fornite dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con circolare n. 12/2015, con la quale il citato dicastero ha precisato che sia le economie da cessazione che gli oneri conseguenti alle assunzioni, vanno determinati tenendo conto del trattamento economico complessivo, ivi compreso quello accessorio, nonché fornite dalla Regione Lazio – Direzione Regionale Organizzazione, Personale, Demanio e Patrimonio, con circolare prot. n. 531177 del 14 dicembre 2011.



Le sottostanti tabelle comprendono le economie derivanti dalle cessazioni dal servizio del personale con qualifica dirigenziale e non dirigenziale.

A.T.E.R. DI VITERBO CESSAZIONI ANNO 2015 effettive							
Costi ripartiti su un anno							
Livelli	Cessazioni 2015	Tabellare (14 mensilità)	Accessorio+Anz.+Retr.Ad.Pers.(14 mens.)	Media Accessorio Circolare Dipart. F.P.	Totale	Oneri riflessi	Totale generale costo riferito ad un anno
Dirigente	1	190.193,92	7.682,33	9.569,06	207.445,31	40.098,32	247.543,63
Q1	1	60902,02	217,32	9569,06	70.688,40	12681,56	83.369,96
A3	1	43294,49	3076,31	9569,06	55.939,86	8833,61	64.773,47
Totale	3						395.687,06
Budget assunzionale 2016 (25%) comparto							37.035,86
Budget assunzionale 2016 (80%) dirigente							198.034,904

A.T.E.R. DI VITERBO CESSAZIONI ANNO 2016 effettive							
Costi ripartiti su un anno							
Livelli	Cessazioni 2016	Tabellare (14 mensilità)	Accessorio+Anz.+Retr.Ad.Pers.(14 mens.)	Media Accessorio Circolare Dipart. F.P.	Totale	Oneri riflessi	Totale generale costo riferito ad un anno
Dirigente	1	65.460,00	0,00	8.446,89	73.906,89	18.372,69	92.279,58
A1	1	33.461,74	6.960,24	8.446,89	48.868,87	533,40	49.402,27
A3	1	28.545,65	10.138,41	8.446,89	47.130,95	4.300,85	51.431,80
Q1	1	49.197,82	23.979,10	8.446,89	81.623,81	16.695,25	98.319,06
Totale	4						291.432,71
Budget assunzionale 2017 (25%) comparto							49.788,28
Budget assunzionale 2017 (80%) dirigente							73.823,664

A.T.E.R. DI VITERBO CESSAZIONI ANNO 2017 effettive							
Costi ripartiti su un anno							
Livelli	Cessazioni 2017	Tabellare (14 mensilità)	Accessorio+Anz.+Retr.Ad.Pers.(14 mens.)	Media Accessorio Circolare Dipart. F.P.	Totale	Oneri riflessi	Totale generale costo riferito ad un anno
B2	2	48.231,68	20.018,01	6.355,77	74.605,46	21.987,72	96.593,18
Totale	2						96.593,18
Budget assunzionale 2018 (25%)							24.148,30

A.T.E.R. DI VITERBO CESSAZIONI ANNO 2018 effettive
Costi ripartiti su un anno

Livelli	Cessa zioni 2017	Tabellare (14 mensilità)	Accessorio+A nz.+Retr.Ad.P ers.(14 mens.)	Media Accessorio Circolare Dipart. F.P.	Totale	Oneri riflessi	Totale generale costo riferito ad un anno
0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	0						0,00
Budget assunzionale 2019 (100%)							0,00

A.T.E.R. DI VITERBO CESSAZIONI ANNO 2019

Livelli	Cessa zioni 2019	Tabellare (14 mensilità)	Accessorio+ Anz.+Retr.A d.Pers.(14 mens.)	Media Accessorio Circolare Dipart. F.P.	Totale	Oneri riflessi	Totale generale costo riferito ad un anno
B2	1	24.912,30	7.667,80	11.230,11	32.580,10	7.473,69	40.053,79
B1	1	26.235,58	4.045,72	11.230,11	30.281,30	7.870,67	38.151,97
A3	1	27.318,90	4.715,20	11.230,11	32.034,10	8.195,67	40.229,77
A1	3	96.076,68	82.407,36	11.230,11	178.484,04	28.823,00	207.307,04
Q1	1	43.882,16	21.494,62	11.230,11	65.376,78	13.164,65	78.541,43
Totale	7			56.150,55			404.284,01
Budget assunzionale 2020 (100%)							404.284,01

Ne discende la seguente programmazione di reclutamento per il periodo 2018-2020:

ANNO 2018				ANNO 2019				ANNO 2020					
A		Totale budget dirigenza 80% cessati dirigenza 2017 € 271.858,56 - 50% utilizzato per il comparto		135.929,28 €		Totale budget dirigenza 80% cessati dirigenza 2017 € 271.858,56 - 50% utilizzato per il comparto		135.929,28 €		Totale budget dirigenza		29.531,83 €	
B		N.	Profilo /livello	Assunzione	Costo	N.	Profilo /livello	Assunzione	Costo	N.	Profilo /livello	Assunzione	Costo
						1	Dir.Tecr	2019	106.397,45 €				
		Totale dirigenza n. assunzioni		€		Totale dirigenza n. 1 assunzioni			106.397,45 €	Totale dirigenza n. assunzioni		€	
C		Residuo 2018 dirigenza da portare sul budget 2019		€		Residuo 2019 dirigenza da portare sul budget 2020			29.531,83 €	Residuo 2020 dirigenza da portare sul budget 2021		€	
D		Totale budget comparto (25% cessati 2017 € 110.972,44 + 50% budget dirigenza 2017 € 135,929,28		246.901,72 €		Totale budget comparto (25% cessati 2017 € 110.972,44 + 50% budget dirigenza 2017 € 135,929,28		246.901,72 €		Totale budget comparto 100% cessati 2019 + residui anno precedente:(404.284,01 + 30.098,81)		434.382,82 €	
E		N.	Profilo /livello	Assunzione	Costo	N.	Profilo /livello	Assunzione	Costo	N.	Profilo /livello	Assunzione	Costo
						3	B3	2019	121.117,54 €	5	B3	2020	201.862,55 €
						1	A3	2019	46.741,22 €	2	A3	2020	93.482,44 €
		Totale comparto n. assunzioni		€		Totale comparto n.4 assunzioni			167.858,76 €	Totale comparto n.7 assunzioni			295.344,99 €
		Residuo 2018 comparto da portare sul budget 2019		€		Residuo 2019 comparto da portare sul budget 2020 escluse valorizzazioni 2019 € 48.944,15			79.042,96 €	Residuo 2020 comparto da portare sul budget 2021 escluse valorizzazioni 2020 € 23,993,01			139.037,83 €
F		Valorizzazioni interne 2019 : 20% del totale budget comparto		49.380,31 €		Valorizzazioni interne 2020: 20% del totale budget comparto		86.876,56 €					
		N.	Profilo /livello	Assunzione	Costo	N.	Profilo /livello	Assunzione	Costo	N.	Profilo /livello	Assunzione	Costo
						1	C1/B3	2019	958,13 €	1	A1/Q1	2020	20.286,01 €
						4	B1/A3	2019	7.414,00 €	2	B1/A3	2020	3.707,00 €
						2	A1/Q1	2019	40.572,02				
		Totale			48.944,15 €	Totale			23.993,01 €				

I posti da bandire nel triennio garantiscono un adeguato accesso dall'esterno così come previsto dalla normativa vigente.

I dati necessari a verificare la possibilità di assumere nelle annualità descritte in precedenza sono sintetizzate nel seguente prospetto:

Prospetto C Mod. 2			Prospetto analitico procedure concorsuali da bandire nel triennio 2018-2020				
Qualifica procedura concorsuale da bandire (a titolo esemplificativo sono stati inseriti dei riferimenti numerici)			Posti in dotazione organica (come da nuova D.O.)	Presenti in servizio	Posti vacanti	Posti da mettere a concorso	Oneri assunzioni
Tempo indeterminato	Livello	Profilo professionale					
Indeterm.to	A3	n.1 laureato amministrativo n.2 laureati tecnici	10	1	9	3	€ 140.223,66
Indeterm.to	B3	n.4 Geometra n.3 Ragioniere n.1 Perito Informatico	9	0	9	8	€ 322.980,11
Indeterm.to	dirigenti	Laureato tecnico	1	0	1	1	€ 106.397,45
Totale Generale						12	€ 569.601,22

			Prospetto analitico VALORIZZAZIONI INTERNE nel triennio 2018-2020				
Qualifica procedura concorsuale da bandire (a titolo esemplificativo sono stati inseriti dei riferimenti numerici)			Posti in dotazione organica (come da nuova D.O.)	Presenti in servizio	Posti vacanti	Posti da mettere a concorso	Oneri assunzioni
Tempo indeterminato	Livello	Profilo professionale					
Indeterm.to	C1/B3		9	0	9	1	€ 958,13
Indeterm.to	B1/A3		10	1	9	6	€ 11.121,00
Indeterm.to	A1/Q1		9	6	3	3	€ 60.858,03
Totale Generale						10	€ 72.937,16