



A.C.E.R.
Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale

IL DIRETTORE GENERALE

Il modello organizzativo funzionale ed organico dell'Agenzia in fase di prima applicazione nel triennio 2020 / 2022.

Nella fase di prima definizione di un modello di *governance* e di costituzione di una nuova struttura organizzativa aziendale , come previsto dal Regolamento Regionale n. 4/2016 e ss.mm.ii. , recante il *“Riordino degli IIAACCPP e l'istituzione dell'Azienda Campana per l'Edilizia Residenziale (ACER)”* e sulla base del primo Bilancio di Incorporazione in ACER per il triennio 2020/2022 , risulta necessario prevedere una articolazione funzionale che accentri nell'ACER le attività di programmazione, di gestione economico-finanziaria, del personale e degli affari generali, stazione unica appaltante , lasciando ai cinque Dipartimenti territoriali provinciali la gestione ordinaria e le attività di manutenzioni degli alloggi e del front-office con l'utenza e l'inquilinato.

Al riguardo, come già indicato dal Piano Industriale consegnato alla Regione Campania nel gennaio 2019 e che ha informato i successivi provvedimenti regionali di messa in liquidazione dei cinque II.AA.CC.PP. ed il contestuale avvio della incorporazione in ACER , in prima battuta, la struttura organizzativa dell'ACER veniva articolata sulla reale consistenza del personale riscontrato al 31.12.2018 e modulata, al fine di permetterne le attività di avviamento funzionale, su n. 10 figure dirigenziali e n. 260 profili articolati in posizioni D, C, B ed A. , anche al fine di poterne contenere i relativi costi.

Alla luce degli intervenuti procedimenti di nomina del CDA dell'Agenzia, dell'imminente assunzione di un Bilancio ACER 2020/2022 e dei pregressi provvedimenti posti in essere dal sottoscritto Commissario Straordinario ACER, relativamente ad un piano assunzionale RIPAM per n. 32 unità in turn-over con il personale da porre in quiescenza nel periodo 2019/2021 , deve di fatto essere ridefinito sia il reale numero di unità lavoro allo 01/01/2020 (data di entrata a

regime dell'ACER) , sia le prospettive assunzionali nel triennio 2020/2022 , partendo in ogni caso dal presupposto di un bilancio in deficit che non permetterà , nel breve periodo , alcun incremento di costo.

Il personale che allo 01/01/2020 trasmigrerà in ACER sarà di n. 250 unità , di cui n. 7 dirigenti, n. 2 alte professionalità , n. 47 funzionari con posizione organizzativa , e n. 194 profili diversi D,C,B.A . Occorre considerare però che tale numero dovrebbe incrementarsi , per il predetto progetto formativo RIPAM di n. 22 unità già nel 2020 e di altre 10 unità nel 2021 , che , al netto delle ulteriori fuoriuscite di personale storico, attesterebbero il bacino organico dell'Agenzia in 262 unità , considerato il turn over di personale .

Tale dimensione organica potrebbe vedere un incremento positivo di unità di personale già nel 2020 , per ciò che attiene la copertura dei profili dirigenziali posti nella strutturazione organica del Piano Industriale (n. 1 Direttore Generale e n. 2 aree dirigenziali vacanti) , attraverso l'impiego di risparmi effettuati nella rimodulazione delle risorse e della sostituzione di dirigenti in esercizio che andranno in quiescenza nell'anno 2020, per complessive 265 unità.

Successivamente , ma solo dopo aver verificato un trend positivi di rientro dal deficit dell'Agenzia potrà valutarsi un incremento motivato della base occupazionale del personale non dirigente per gli anni 2021 e 2022.

Ciò premesso si riconferma , con alcune modifiche funzionali migliorative e specifiche di disposizioni di legge (in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, di trasparenza amministrativa, di controllo di gestione e valutazione) , una struttura dell'ACER organizzata sulla base di competenze accorpate con previsione di quattro Aree Dirigenziali, coordinate dal Direttore Generale ACER, come di seguito specificato:

- o DIRETTORE GENERALE ACER – Area di coordinamento e supporto al CDA
- o N. 1 DIRIGENTE - Area Dirigenziale AA.GG- - Personale – Affari legali
- o N. 1 DIRIGENTE - Area Economico – Finanziaria
- o N. 1 DIRIGENTE - Area Programmazione e Progettazione, Centrale appalti
- o N. 1 DIRIGENTE - Sistemi Informativi - Trasparenza

con l'aggiunta alle predette funzioni Dirigenziali di Strutture di staff per l'Avvocatura , per il Servizio di Prevenzione e Protezione .

Ogni area verrà specificamente calibrata sulla base dei livelli e delle posizioni giuridiche ed economiche necessarie, attingendo dalla platea dei dipendenti in essere, in misura pari a n. 70 unità complessive.

Le strutture Dipartimentali, a scala provinciale, in numero di cinque, saranno coordinate da un Dirigente, con funzioni di raccordo con il Direttore Generale ACER e di coordinamento delle attività che restano sui territori e che verranno specificate con apposito Regolamento , quali il presidio territoriale, l'interfaccia ed i servizi con l'utenza, la manutenzione e la direzione operativa, le attività di spesa quale gestione di centri di costo, nel rispetto delle previsioni di garanzia del personale di cui al Regolamento regionale nr. 4/2016 ess.mm.ii. .

Nell'ambito della rimodulazione funzionale dei Dipartimenti e della centralizzazione di alcune attività nell'Agenzia, si stima che il personale funzionalmente necessario per i Dipartimenti di Avellino e Benevento debba essere non inferiore a 30 unità, per i Dipartimenti di Caserta e Salerno a 40 unità e per il Dipartimento di Napoli non inferiore a 60 unità, fatti salve opportune variazioni connesse alle funzioni esperite.

Tale dotazione di partenza dell'ACER andrà poi successivamente calibrata in relazione alle attività poste in essere e garantendo un turn-over alla luce della elevata anzianità del personale in servizio. Al riguardo è possibile ed auspicabile immaginare un affiancamento regionale per tale comparto, anche favorendo condizioni di comando o distacco di personale.

Al 01.01.2020 , il personale in servizio presso i cinque IIAACCP che confluisce nell'Agenzia è il seguente:

	A	B	B/3	C	D Funzionari	D/3	Dirigenti	TOTALE	P.O.
IACP AVELLINO	2	3	2	9	13	3	1	33	6+1*
IACP BENEVENTO	0	0	7	22	5	5	1	40	8
IACP CASERTA	2	2	4	26	9	3	1	47	7
IACP NAPOLI	9	4	4	25	27	16	3	88	19
IACP SALERNO	0	3	1	20	13	4	1	42	7+1*
Numero	13	12	18	102	67	31	7	250	49

Nell'annualità 2020 ed a valle dell'approvazione del Bilancio di Previsione 2020/2022 ACER , dovrà provvedersi alla :

-Determinazione dei fondi del personale e dei dirigenti unificandone il sistema di applicazione : alla luce della ricognizione effettuata e della dotazione organica dell'agenzia, si provvederà alla verifica dei fondi relativi al trattamento accessorio

del personale, e dei dirigenti al fine di valutarne la coerenza rispetto alle norme di legge e delle disponibilità di bilancio dell'ente nel rispetto della normativa statale e regionale di riferimento;

-Definizione di una intesa con le OOSS in relazione alla tematica dei fondi accessori: ai fini della distribuzione dei fondi per il trattamento accessorio del personale dipendente sarà necessario attivare una procedura di concertazione con le OOSS competenti nella quale si dovrà ricondurre ad uno la pluralità di accordi sindacali preesistenti in relazione ai singoli IACP.

-Regolamentazione organizzativa ,con declinazione dell'organigramma delle ente e delle competenze/ambiti di interventi assegnate alle diverse strutture/uffici (funzionigramma) necessarie ad assicurare il corretto funzionamento dell'Ente.

Il presente modello organizzativo risulta essere in linea con il Piano triennale dei Fabbisogni del Personale ACER 2020/2022 e congruente con le politiche di Bilancio di incorporazione.

Di seguito si riporta l'organigramma funzionale di prima applicazione allo 01.01.2020.

08.01.2020

Il Direttore Generale

(arch. Alberto Romeo Gentile)



A.C.E.R.
Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale

IL DIRETTORE GENERALE

Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2020 >2022
ex art. 6 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i.

PREMESSA

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito denominato PTFP) dell'A.C.E.R. per il periodo 2020/2021/2022 è finalizzato ad indicare le linee di azione che l'Amministrazione intende seguire 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 n.5 disciolti Istituti Autonomi per le Case Popolari della Campania e del ridimensionamento degli organici operato in applicazione della disciplina in materia di spending review dal Regolamento Regionale n. 4/2016 e ss.mm.ii. .

Il PTFP tiene conto del nuovo quadro normativo derivante dalle innovazioni introdotte con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e , in particolare, viene 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, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, dell'8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – serie generale, n. 173 del 27 luglio 2018.

Il fabbisogno di personale per il quale occorre definire le linee programmatiche di reclutamento per garantire l'assolvimento delle competenze istituzionali dell'Acer, è determinato sia in riferimento alle cessazioni dal servizio registratesi nel quinquennio 2015>2019 e sia in riferimento alle cessazioni che si verificheranno nel triennio 2020>2022 di vigenza del PTFP.

Il presente piano viene adottato, allo stato, seguendo una logica meramente sostitutiva tenuto conto delle risorse finanziarie da poter stanziare in bilancio. Successivamente la finalità sarà quella di ricomporre lo squilibrio tra le dotazioni organiche e l'effettivo fabbisogno di personale che, anche a seguito degli interventi in materia di *spending review* costituisce la principale problematica a breve e medio periodo.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Ai fini della redazione ed adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale si tiene conto, in particolare, dei seguenti provvedimenti normativi e circolari:

- artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, dell'8 maggio 2018 con il quale sono state approvate, ai sensi dell'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.”*.
- art.1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296;



ORGANIZZAZIONE

Il personale dipendente dell'Acer è chiamato ad operare nell'ambito delle competenze istituzionali previste dallo Statuto sull'intero territorio della Regione Campania.

L'organizzazione provvisoria dell'Acer è stata stabilita con provvedimento del Commissario Straordinario Acer n.18 del 5/8/2019.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE EX II.AA.CC.PP.

Nella fase di avvio dell'ACER al fine di avere un termine di riferimento, la dotazione organica del personale di riferimento sarà il risultato della somma delle dotazioni organiche approvate dai rispettivi organi di vertice dei disciolti II.AA.CC.PP. della Campania. Solo successivamente, a seguito di una attenta definizione delle funzioni dell'Agenzia e delle strutture organizzative, si procederà alla definizione di una nuova pianta organica dell'Acer commisurata alla reale condizione finanziaria derivante dal necessario riequilibrio cui la stessa dovrà far fronte nella fase di avvio a seguito della prevista incorporazione.

Di seguito si riportano gli estremi dei provvedimenti di approvazione della dotazione organica di ciascun IACP:

- AVELLINO Deliberazione commissariale n.138 del 29/4/2015;
- BENEVENTO Deliberazione consiliare n.65/2000;
- CASERTA Decreto commissario straordinario n.20 del 28/8/2018;
- NAPOLI Decreto commissariale n.75/240 del 30/4/2013 modificato dal decreto commissariale n.143/447 del 22/12/2014;
- SALERNO Deliberazione consiliare n.75 del 17/7/2008 modificata dalla deliberazione del commissario straordinario del 18/12/2013.

Premesso quanto sopra, il riferimento della dotazione organica proveniente dai provvedimenti dei singoli II.AA.CC.PP.: ancorchè non più considerabile per la definizione della futura pianta organica dell'Agenzia, è il seguente :

PERSONALE DIRIGENZIALE	
Dirigenti	23

PERSONALE NON DIRIGENZIALE	
Categoria D	201
Categoria C	165
Categoria B	52
Categoria A	24
Totale	442

TOTALE UNITA' PERSONALE PREVISTO IN DOTAZIONE ORGANICA N. 465
--

PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO L'ACER.

Alla data del 1 gennaio 2020 risulteranno in servizio le seguenti unità di personale.



<i>PERSONALE DIRIGENZIALE</i>	
Dirigenti	7

<i>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</i>	
Categoria D	98
Categoria C	102
Categoria B	30
Categoria A	13
Totale	243

TOTALE UNITA' PERSONALE PRESENTE AL 1/1/2020 N. 250
--

VACANZE POSTI IN ORGANICO

A fronte della somma delle dotazioni organiche degli ex II.AA.CC.PP. teorica, determinata come sopra rappresentato, e stante il numero del personale in servizio, alla data del 1 gennaio 2020 presso l'ACER sussisterebbero le seguenti vacanze teoriche :

<i>PERSONALE DIRIGENZIALE</i>	
Dirigenti	16

<i>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</i>	
Categoria D	103
Categoria C	63
Categoria B	22
Categoria A	11
Totale	199

TOTALE SCOPERTURA POSTI TEORICI N. 215

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Per far fronte alle esigenze connesse ai compiti di istituto e garantire la funzionalità di taluni servizi, presso l'Acer prestano servizio n. 2 unità di categoria D.

VALUTAZIONI FINANZIARIE DELLA SPESA PER IL PERSONALE

L'articolo 6 del decreto legislativo n.165 del 2001 e le linee guida approvate con il decreto interministeriale 8 maggio 2018 adottate ai sensi dell'articolo 6-ter del predetto decreto legislativo introducono elementi innovativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica".

In particolare, la dotazione organica non costituisce più il contenitore entro il quale adottare il PTFP ma, al contrario, **il Piano costituisce il documento principale e strategico destinato ad individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance.**

A tale riguardo, il comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001 prevede che: *"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.”

In riferimento a tale aspetto, **le richiamate linee di indirizzo evidenziano che la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP.**

Più in particolare, le suddette linee di indirizzo dispongono che: *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.”*

Le linee di indirizzo individuano, poi, le voci delle risorse finanziarie destinate all’attuazione del PTFP e, in particolare, oltre al costo potenziale massimo ed ai risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio da utilizzare nel triennio, i costi del personale in servizio.

Premesso quanto sopra, si rappresentano i seguenti valori finanziari riferiti al personale ACER.

COSTO POTENZIALE MASSIMO DEL PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA.

Il punto di riferimento del PTFP è costituito dal costo potenziale massimo della dotazione organica che viene determinato tenendo conto del trattamento economico fondamentale, così come stabilito dalle linee di indirizzo.

Detto costo potenziale non può essere travalicato dal costo del personale in servizio sommato a quello derivante dalle facoltà assunzionali.

Partendo dalla dotazione organica del personale degli ex II.AA.CC.PP. , determinata quale mera sommatoria delle singole dotazioni organiche dei disciolti n.5 ex IACP Campani, si rappresentano i costi potenziali riferiti al personale dirigenziale ed al personale delle categorie A/B/C/D .

COSTO MASSIMO POTENZIALE PER DOTAZIONE ORGANICA EX II.AA.CC.PP.

QUALIFICA	STIPENDIO annuo lordo comprensivo della 13 ^a mensilità	IVC x 13	ONERI	COSTO TOTALE	NUMERO UNITA' DA DOTAZIONE ORGANICA	COSTO MASSIMO IPOTETICO PER DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENTE	43.310,60	303,16	10.903,44	54.517,20	23	1.253.895,60
D	23.980,09	167,87	6.036,99	30.017,08	201	6.033.433,08
C	22.039,40	154,31	5.548,42	27.742,13	165	4.577.451,45
B	19.536,90	136,76	4.918,41	24.592,07	52	1.278.787,64
A	18.482,71	129,35	4.653,01	23.265,07	24	558.361,68
				TOTALE	465	13.701.929,45

**COSTO EFFETTIVO PERSONALE ACER IN SERVIZIO AL 1/1/2020.**

QUALIFICA	STIPENDIO annuo lordo comprensivo della 13 ^a mensilità	IVC x 13	ONERI	COSTO TOTALE	NUMERO UNITA' in servizio al 31/12/2019	COSTO EFFETTIVO
DIRIGENTE	43.310,60	303,16	10.903,44	54.517,20	7	381.620,40
D	23.980,09	167,87	6.036,99	30.017,08	98	2.941.673,84
C	22.039,40	154,31	5.548,42	27.742,13	102	2.829.697,26
B	19.536,90	136,76	4.918,41	24.592,07	30	737.762,10
A	18.482,71	129,35	4.653,01	23.265,07	13	302.445,91
				TOTALE	250	7.193.199,51

RISORSE ASSUNZIONALI PER IL TRIENNIO 2020/2021/2022. BUDGET PREVISIONIONALE 2020>2022.

Ai fini della definizione del budget assunzionale per il triennio 2020/2021/2022 l'art.1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 prevede che : “ *Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità 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....* ”; relativamente al secondo alinea della norma citata, le Sezioni Riunite della Corte dei Conti in sede di controllo – con la deliberazione n.52/CONTR/2010 ,hanno precisato che devono intendersi “*tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall'entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora coperte alla data di riferimento*”. Ai fini della determinazione del budget si ritiene opportuno la quantificazione dei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio intervenute solo del quinquennio 2015>2019 e non anche di quelle intervenute dalla data dell'entrata in vigore della normativa limitativa alle assunzioni di personale (2007).

Per il calcolo dei budget non si tiene conto dei transiti per mobilità verso altre amministrazioni soggette ai limiti assunzionali e delle cessazioni dal servizio del personale appartenenti alle categorie protette, tenuto conto che l'assunzione di dette categorie nei limiti delle quote d'obbligo avviene al di fuori dei limiti assunzionali.

Le cessazioni possono essere classificate in due macro categorie:

- causali connesse con l'età pensionabile del personale: secondo la vigente disciplina il collocamento a riposo è fissato al raggiungimento di 67 anni (dipendenti) o a 65 anni (dirigenti), e oltre ove il personale maturi gli anni di servizio che consentirebbero l'accesso al trattamento di pensione;
- causali non connesse con l'età pensionabile del personale - cause diverse non prevedibili.

Premesso quanto, sopra si riportano le tabelle rappresentanti le risorse assunzionali per il triennio 2020/2021/2022, derivanti dalle cessazioni dal servizio, rispettivamente, negli anni 2015,2016, 2017, 2018 e 2019.

Le risorse indicate in riferimento agli anni 2021/2022, derivanti dalle cessazioni dal servizio nel 2020/2021, costituiscono previsioni.

In riferimento alle risorse assunzionali:

- per l'anno 2020, sono indicate le unità di personale da assumere tramite selezione ad evidenza pubblica, pubblico concorso;



- per l'anno 2021 e 2022 sono indicate le unità di personale da assumere per adesione al Progetto Ripam Regione Campania di cui al decreto DEL Commissario Straordinario Acer n.19 del 29/3/2019.

PROGRAMMA ASSUNZIONI ACER 2020/2021/2022.

ASSUNZIONI TRIENNIO 2020>2022.

Come già indicato dal Piano Industriale consegnato alla Regione Campania nel gennaio 2019 e che ha informato i successivi provvedimenti regionali di messa in liquidazione dei cinque II.AA.CC.PP. ed il contestuale avvio della incorporazione in ACER, in prima battuta, la struttura organizzativa dell'ACER viene articolata sulla reale consistenza del personale riscontrato al 31.12.2019 e modulata, al fine di permetterne le attività di avviamento funzionale, su n. 10 figure dirigenziali (n. 1 Direttore Generale e n. 9 Dirigenti) e per un numero complessivo di n. 250 profili articolati in posizioni D, C, B ed A.

Questa Amministrazione, a valere sulle risorse assunzionali derivanti dalle cessazioni dal servizio verificatesi negli anni 2015>2019, nonché quelle che si determineranno nel triennio 2020>2022 e che si sommano alle rimanenti intende avviare:

per l'anno 2020:

- una selezione ad evidenza pubblica per l'assunzione del 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 (fatti salvi turn over per dirigenti collocati in pensione);

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;

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;

QUANTIFICAZIONE RISPARMIO PER PERSONALE CESSATO QUINQUENNIO 2015>2019

CATEGORIA	Risparmio unitario per trattamento fondamentale (al lordo degli oneri)	Unità cessate anni 2015>2019	RISPARMIO complessivo(al lordo degli oneri)
Dirigenti	54.517,20	6	327.103,20
D	30.017,08	47	1.410.802,76
C	27.742,13	20	554.842,60
B	24.592,07	10	245.920,70
A	23.265,07	1	23.265,07
TOTALE		84	2.561.934,33

TOTALE SPESA RISPARMIATA PER CESSATI negli anni 2015>2019	2.561.934,33
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE	2.561.934,33

**QUANTIFICAZIONE RISPARMIO PER PERSONALE PENSIONABILE 2020**

2020	CATEGORIA	Risparmio unitario per trattamento fondamentale (al lordo degli oneri)	Pensionabili2020	RISPARMIO complessivo(al lordo degli oneri)
	Dirigenti	54.517,20	2	109.034,40
	D	30.017,08	1	30.017,08
	C	27.742,13	2	55.482,26
	B	24.592,07	1	24.592,07
	A	//	//	//
		TOTALE	5	219.125,81

COSTO ASSUNZIONI - ANNO 2020

2020	CATEGORIA	Costo unitario per trattamento fondamentale (al lordo degli oneri)	Unità	Costo complessivo(al lordo degli oneri)
	Direttore Generale	210.000	1	210.000,00
	Dirigenti	54.517,20	2	109.034,40
	D	//	//	//
	C	//	//	//
	B	//	//	//
	A	//	//	//
		TOTALE	3	319.034,00

QUANTIFICAZIONE RISPARMIO PER PERSONALE PENSIONABILE 2021

2021	CATEGORIA	Risparmio unitario per trattamento fondamentale (al lordo degli oneri)	Pensionabili2021	RISPARMIO complessivo(al lordo degli oneri)
	Dirigenti	54.517,20	1	54.517,20
	D	30.017,08	3	90.051,24
	C	27.742,13	3	83.226,39
	B	24.592,07	1	24.592,07
	A	//	//	//
		TOTALE	8	252.440,90

COSTO ASSUNZIONI - ANNO 2021

2021	CATEGORIA	Costo unitario per trattamento fondamentale (al lordo degli oneri)	Unità	Costo complessivo(al lordo degli oneri)
	Dirigenti	//	//	//
	D	30.017,08	11	330.187,88
	C	27.742,13	11	305.163,43
	B	//	//	//
	A	//	//	//
		TOTALE	22	635.351,31

**QUANTIFICAZIONE RISPARMIO PER PERSONALE PENSIONABILE 2022**

2022	CATEGORIA	Risparmio unitario per trattamento fondamentale (al lordo degli oneri)	Pensionabili2022	RISPARMIO complessivo(al lordo degli oneri)
	Dirigenti	54.517,20	1	54.571,20
	D	30.017,08	9	270.153,72
	C	27.742,13	3	83.226,39
	B	24.592,07	1	24.592,07
	A	23.265,07	2	46.530,17
	TOTALE		16	479.073,55

COSTO ASSUNZIONI - ANNO 2022

2022	CATEGORIA	Costo unitario per trattamento fondamentale (al lordo degli oneri)	Unità	Costo complessivo(al lordo degli oneri)
	Dirigenti	//	//	
	D	30.017,08	7	210.119,56
	C	27.742,13	3	83.226,39
	B	//	//	//
	A	//	//	//
	TOTALE		3	293.345,95

TOTALE SPESA RISPARMIATA PER PENSIONABILI NELL'ANNO 2020 – 2021 - 2022	950.640,26
---	-------------------

TOTALE SPESA DA SOSTENERE PER ASSUNZIONI NELL'ANNO 2020 . 2021- 2022	1.237.731,26
---	---------------------

LIMITE CAPACITA'ASSUNZIONALE TEORICA PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE EX IL.AA.CC.PP:	2.561.934,33
---	---------------------

IMPORTO DI SPESA AGGIUNTIVA PREVISTA PER IL TRIENNIO 2020/2022 DALL'ACER INFERIORE AL SUINDICATO LIMITE CAPACITA'ASSUNZIONALE	287.091,00
--	-------------------

Per gli anni 2021-2022 l'Amministrazione ACER, al fine di aumentare il servizio da erogare all'utenza, valuterà anche la possibilità di effettuare ulteriori assunzioni compatibilmente con la complessiva situazione finanziaria dell'Agenzia e la normativa vigente in materia di personale.

PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE.

A seguito della rideterminazione della dotazione organica dell' ACER, si procederà alla verifica della copertura della quota spettante al personale titolare dei benefici di cui alla legge 23 novembre 1998, n. 407 e categorie equiparate, oltre la quota d'obbligo di cui all'articolo 18, comma 2 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Nel caso in cui la cd. quota d'obbligo non fosse interamente coperta si provvederà a richiedere al Ministero del Lavoro l'autorizzazione per l'assunzione del personale avente diritto con inquadramento nelle categorie B e C, nell'ambito delle risorse disponibili.

IL DIRETTORE GENERALE
arch. Alberto Romeo GENTILE

