



## **IACP di Caserta in liquidazione**

DETERMINAZIONE COMMISSARIALE N. 36 DEL 15/12/2022

CELIQ - Commissario Liquidatore

**OGGETTO: PIANO DEI FABBISOGNI PERSONALE 2022-2024 E DOTAZIONE ORGANICA  
IACP CASERTA IN LIQUIDAZIONE**

\*\*\*\*\*

### **IL COMMISSARIO LIQUIDATORE**

#### **PREMESSA**

L' art. 39 della Legge 27/12/1997 n. 449 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale.

L'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter dello stesso D. Lgs. 165/2001.

L'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa.

L'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, parimenti prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente.

Occorre anche definire la dotazione organica, propedeutica a quella della programmazione del fabbisogno di personale.

Il contesto in cui le siffatte programmazioni si inseriscono è, però, del tutto particolare, dato che l'Ente si trova in liquidazione ed ha un orizzonte temporale limitato all'espletamento delle attività necessarie a determinarne la cessazione.

La programmazione che segue riflette tale contesto e le specifiche esigenze dell'Ente. Essa ancorché oggetto di specifica adozione, verrà anche ricompresa nel PIAO di pari riferimento temporale.

## **PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 – DEFINIZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

### **STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Dall'1/1/2020 si è realizzata l'incorporazione di tutti gli IIAACCPP Campani nell'ACER, che è subentrata ai rapporti attivi e passivi di tali Istituti (al netto di quelli legati alle nuove funzioni liquidatorie degli Istituti). Nell'ambito di tale incorporazione tutto il personale dipendente degli Istituti è stato assorbito da ACER.

Dall'1/1/2020 gli IIAACCPP campani, nel nuovo stato di enti in liquidazione, non hanno, dunque, più una dotazione o pianta organica propria, essendo queste ultime confluite e rimodulate in ACER.

La ricostituzione parziale di una dotazione o pianta organica assume però una connotazione del tutto particolare perché:

- ordinariamente tale strumento di programmazione è davvero necessario, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, solo in presenza di esigenze strutturali e permanenti dell'ente, esigenze non presenti nel caso specifico, avendo l'ente lo scopo istituzionale di liquidare le proprie passività e quindi un orizzonte di durata nel tempo limitato, legato alla realizzazione di tale scopo;
- inoltre le esigenze di dotarsi comunque di risorse umane per la gestione delle attività sono al momento soddisfatte ricorrendo a comandi di personale dirigente e dipendente da ACER e, precisamente, di un dirigente a tempo pieno e di una funzionaria a tempo pieno, incardinati presso lo IACP di Napoli in liquidazione ma con compiti relativi anche a tutti gli altri quattro IIAACCPP Campani in liquidazione, i quali ultimi rimborsano, per la rispettiva quota, la spesa per tale personale sostenuta dallo IACP di Napoli in liquidazione.

Lo IACP di Napoli è stato individuato quale ente che acquisirà e gestirà eventuali ulteriori risorse umane, con contratto di somministrazione e/o con assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità (come da previsioni contenute nel programma del fabbisogno di personale), da destinare anche alle attività di tutti gli altri quattro IIAACCPP Campani in liquidazione, i quali ultimi rimborseranno, per la rispettiva quota, la spesa per tale personale sostenuta dallo stesso IACP di Napoli in liquidazione.

Alla luce di ciò, l'Ente non ha una propria struttura organizzativa, per la quale occorre riferirsi all'IACP di Napoli in liquidazione.

Attesa l'impossibilità di prevedere assunzioni a tempo indeterminato di personale dipendente, non si ritiene all'attualità, di individuare nemmeno acquisizioni di personale con forme flessibili. Qualora, in prosieguo, si manifestasse quest'ultima esigenza, i documenti di programmazione propedeutica saranno opportunamente aggiornati.

All'attualità, in considerazione della gracilità della propria struttura organizzativa, dell'assenza di un ufficio risorse umane e del limitato orizzonte temporale, l'ente prevede di soddisfare le proprie esigenze gestionali con appalti di servizi, verificato che ciò non determini oneri aggiuntivi rispetto a quelli che deriverebbero dalla gestione diretta di tali attività, oneri da considerare non solo con riferimento al costo del personale, ma anche a tutti gli altri fattori, quali ad esempio la immediata operatività, la formazione, la sostituzione in caso di assenza, la dotazione di strutture informatiche, la erogazione di una attività completa (cd chiavi in mano), che non importa per l'ente la necessità di dare corso allo svolgimento di attività ulteriori (invece necessarie per la

gestione del personale).

Nel bilancio di previsione attualmente in corso, quello 2021-2023, è prevista la copertura finanziaria della spesa per il personale comandato da ACER da rimborsare all'IACP di Napoli in liquidazione, che la sostiene per conto anche degli altri IIAACCPP Campani in liquidazione.

Nel Bilancio 2022-2024, in corso di predisposizione, sarà data copertura finanziaria al rimborso all'IACP di Napoli in liquidazione delle spese per il personale in comando da ACER, rimodulando gli importi sulle spese degli effettivi comandi realizzatisi o da realizzare.

## **PIANO FABBISOGNO PERSONALE 2022-2024 (art. 6 D. lgs 165/2001 e s.m.i.)**

### **Capacità assunzionali**

Non vi erano dipendenti in servizio al 31.12.2021. Pertanto le capacità assunzionali per l'anno 2022 sono nulle, perché non vi sono state cessazioni di qualsivoglia dipendente.

### **Programmazione acquisizione personale con forme flessibili**

Come già rappresentato nella sezione dedicata alla struttura organizzativa, non si ritiene all'attualità, di acquisire personale con forme flessibili per nessun anno del triennio 2022-2024.

L'ente si riserva, in presenza di specifiche motivazioni di carattere eccezionale e/o limitate nel tempo, di dare corso ad assunzioni a tempo determinato e/o a contratti di somministrazione, previo aggiornamento dei propri documenti di programmazione e, in particolare, previa modifica del piano del fabbisogno nel rispetto del tetto di spesa per le assunzioni flessibili di seguito individuato e previa costituzione di un apposito ufficio/servizio per le risorse umane.

In ogni caso, si ribadisce, l'indirizzo è quello di individuare lo IACP di Napoli quale ente che acquisirà e gestirà le eventuali risorse umane con contratto di somministrazione e/o con assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità (come da previsioni contenute nel programma del fabbisogno di personale), da destinare anche alle attività di tutti gli altri quattro IIAACCPP Campani in liquidazione, i quali ultimi rimborseranno, per la rispettiva quota, la spesa per tale personale sostenuta dallo stesso IACP di Napoli in liquidazione.

### **Tetto spesa assunzioni flessibili.**

La Gestione liquidatoria dello IACP è iniziata nell'anno 2020. Di conseguenza essa non ha un tetto di spesa per le assunzioni flessibili per come fissato dall'articolo 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, che era stabilito al 50% di quanto l'ente spendeva allo stesso titolo nell'anno 2009 o, in assenza, nel triennio 2007/2008/2009.

Sulla scorta dei principi dettati dalla Corte dei Conti in modo consolidato, ex pluris sezione autonomie n. 9/2015, *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del d.l.n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'articolo 36, commi 2 e ss, del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa -anche contrattuale- ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”* e, nel caso in cui si dovessero programmare assunzioni flessibili, sarà stabilito un opportuno tetto di spesa.

Fin d'ora si rappresenta che l'eventuale personale da assumere a tempo determinato o con contratto di somministrazione è necessario per lo svolgimento delle attività essenziali dell'Ente.

### **Altri dati sul personale e formazione dello stesso.**

Nell'ente non vi sono né dipendenti in sovrannumero né dipendenti in eccedenza.

Per la formazione del personale per l'anno 2022 è previsto l'aggiornamento alle novità dettate dal legislatore, con particolare riferimento ai principali documenti di programmazione ed alla formazione in tema di anticorruzione e trasparenza.

Per la formazione del personale per l'anno 2023 saranno dettati gli specifici principi nel PIAO 2023/2025.

Tanto premesso, sulla scorta della proposta che precede predisposta dal dirigente,

**DELIBERA**

Per le motivazioni esposte in premessa e che si intendono qui integralmente richiamate, di approvare il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022/2024 e la definizione della dotazione organica esposti nella stessa premessa.

Di disporre la pubblicazione del presente provvedimento nell'apposita sezione del sito dell'Ente.

Di trasmettere il presente provvedimento al Revisore Unico per l'acquisizione del relativo parere, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, secondo cui gli organi di revisione contabile 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.

IL DIRIGENTE

Luigi Schiavo

**IL COMMISSARIO LIQUIDATORE**

**Dott. RUGGERO BARTOCCI**

Caserta, 15/12/2022