

PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE

PTFP-UIITS 2019/2021

Con la Deliberazione del Commissario straordinario UIITS n. 115 del 23.11.2018, in sede di approvazione del Bilancio previsionale 2019, è stata adeguata la programmazione triennale del fabbisogno del personale alle disposizioni di cui al decreto legislativo n.75/2017, nonché alle linee di indirizzo contenute nel decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 8.05.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27.07.2018, secondo i contenuti qui di seguito indicati nella sezione operativa.

SEZIONE OPERATIVA

1.1 Quadro legislativo di riferimento sul Piano Triennale Fabbisogno del Personale (PTFP)

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato il decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, il quale prevede all'art.4 comma 2, ultimo periodo, che *"Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*; mentre al successivo comma 3 precisa 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"*.

L'articolo 6, comma 6, del D.lgs. n.165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati non possono assumere nuovo personale, il tutto, nel rispetto delle norme fissate dai rispettivi ordinamenti. La sanzione per l'omessa adozione del PTFP è prevista anche nel caso del mancato rispetto dei vincoli finanziari e per la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni (i termini per effettuare gli adempimenti previsti di inoltre entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP, articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001).

La normativa di settore prevede all'art. 22, comma 1, del D.lgs. n.75/2017 che *"Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il*

termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo". Le linee di indirizzo, contrariamente a quanto disposto nella norma transitoria, prevedono che "la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente", precisando quindi che "Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati". In particolare secondo le nuove linee di indirizzo gli enti che avessero correttamente adottato ed approvato il piano triennale delle assunzioni 2018-2020 potrebbero procedere alla conclusione delle procedure di assunzioni in esse contenute anche in assenza di adeguamento alle disposizioni previste dal d.lgs.75/2017.

L'art.1 del decreto precisa che "Il presente decreto definisce, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale" mentre l'art.2, rubricato "Efficacia e divieto di assunzione", precisa che "Le linee di indirizzo allegate entrano in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale" precisando come il termine dei sessanta giorni decorra a partire dalla sua pubblicazione in G.U. avvenuta in data 27.07.2018 (ossia entro il 25.09.2018).

1.2 Il calcolo della spesa della dotazione organica

Tra le novità di rilievo introdotte dal Legislatore con il decreto legge n.75/2017, la maggiore consiste nel superamento della logica e della metodologia con cui le amministrazioni pubbliche devono predisporre i piani di fabbisogno del personale. Con la riforma del 2017 sono stati introdotti nuovi elementi significativi che ridefiniscono la cornice nel cui ambito l'amministrazione deve muoversi - le proprie funzioni istituzionali e le strategie di *performances* - quando provvede ad individuare le esigenze di fabbisogno del personale. Il nuovo PTFP diviene, quindi, un nuovo strumento programmatico modulabile e flessibile per la gestione delle risorse umane, svincolato dal vecchio concetto di dotazione organica (un posto una testa) con cui veniva individuata la pianta organica necessaria a soddisfare le esigenze dell'ente. Con il nuovo strumento di programmazione la dotazione organica, pensata in precedenza come un contenitore da riempire (attivare), diviene invece un valore finanziario di spesa potenziale massima per il personale, da utilizzare per raggiungere gli obiettivi istituzionali.

La UITS, coerentemente alle indicazioni fornite con le Linee Guida del 27.07.2018 nella predisposizione del presente documento è risalita all'ultima dotazione organica, approvata dall'ente con la delibera n. 83/12 del 23/06/2012 di approvazione del Regolamento di Organizzazione, di 27 (ventisette) unità di personale non dirigenziale più il Segretario generale, organo federale corrispondente ad 1 (una) unità dirigenziale, individuando così il valore potenziale di spesa. Partendo dai recenti valori previsti dal CCNL Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 12.02.2018, ed in particolare di quanto previsto all'art. 89 (clausole

speciali per gli Enti pubblici non economici) per ciascuna categoria giuridica e tenuto conto della classificazione del personale indicata nel Regolamento di Organizzazione, nelle categorie di personale non dirigenziale gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

Cat.	Importi al 01/03/2018	13° mens.	Totale
C5	28.471,39	2.372,61	30.844,00
C4	26.740,56	2.228,38	28.968,94
C3	24.357,60	2.029,80	26.387,40
C2	23.097,28	1.924,77	25.022,05
C1	22.314,45	1.859,53	24.173,98
B3	21.606,57	1.800,54	23.407,11
B2	20.376,42	1.698,04	22.074,46
B1	19.153,14	1.596,10	20.749,24
A3	18.783,16	1.565,26	20.348,42
A2	18.196,63	1.516,38	19.713,01
A1	17.269,68	1.439,14	18.708,82

Al fine di verificare il valore quantitativo dell'ultima dotazione organica, formalmente approvata dall'UITs di 28 (ventotto) unità totali di personale, di cui 3 (tre) di "categoria C" con funzioni apicali, 8 (otto) di "categoria B", 16 (sedici) di "categoria A", la situazione è rappresentata dalla tabella seguente:

ULTIMA Dotazione Organica adottata							
E personale presente alla data del 01/01/2018							
Cat.	Tempo pieno	Part-Time	Totale	Posti occupati	Posti vacanti Part-time	Posti vacanti Tempo pieno	Totale posti vacanti
Q	1		0	1			
C5	0		3	0		2	2
C4	0		0	0			
C3	0		0	0			
C2	0		0	0			
C1	0		0	0			
B3	0		0	0			
B2	6		0	6		-6	-6
B1	3		8	3		5	5
A3	0		0	0			
A2	0		0	0			
A1	0		16	0		16	16
Totali	10	0	27	10	0	17	17
Equiv. Full time	10		27				

Secondo le Linee di Indirizzo, l'ultima dotazione organica adottata dall'UITs dovrà essere trasformata in valore finanziario al fine di ottenere la spesa del personale teorica prevista. Pertanto, sulla base dei valori contrattuali e delle singole categorie, si ottengono i seguenti valori rappresentati dalla tabella seguente:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI (1)	IRAP	PREMIO INAIL (ES.0,6%)	SPESA TOTALE
C5	3		3,00	92.532,18	26.538,23	7.865,24	555,19	127.490,84
B1	8		8,00	165.994,40	47.607,19	14.109,52	995,97	228.707,08
A1	16		16,00	299.341,12	85.851,03	25.444,00	1.796,05	412.432,20
TOTALI	27,00	0,00	27,00	557.867,70	159.996,46	47.418,75	3.347,21	768.630,12

Per il personale a tempo determinato (ad esclusione del Segretario Generale), ed altri rapporti di lavoro flessibile, la situazione è la seguente:

TIPOLOGIA	SPESA ANNO 2009	SPESA ANNO 2018 (1)
Rapporto lavoro a t.d.	648.046,88	271.699,10
Contratti di co.co.co.	544,00	56.037,00
Personale in comando		
TOTALE	648.590,88	327.736,10

(1) La spesa è comprensiva dei contributi assistenziali, fiscali, salario accessorio medio a carico del datore di lavoro

La spesa dell'anno 2018 è così ripartita:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.0,6%)	SPESA TOTALE
Q	1		1	50.633,20	14.911,48	4.303,82	253,17	70.101,67
B2	6		6	145.610,28	42.882,23	12.376,87	728,05	201.597,43
B1	3		3	62.247,90	18.332,01	5.291,07	311,24	86.182,22
TOTALI	10		10	258.491,38	76.125,71	21.971,77	1.292,46	357.881,32

Vanno quindi aggiunti i valori dei fondi accessori, degli straordinari, dei pagamenti delle collaborazioni, anche secondo le indicazioni del CCNL Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 12.02.2018. La tabella che segue ne mostra i valori finanziari:

4

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.0,6%)	SPESA TOTALE
Collaborazioni	46.037,00	10.998,24	3.913,15	230,19	61.178,57
Collaborazioni art.67	16.668,00				16.668,00
Indennità ed altri compensi	62.000,00	14.756,00	5.270,00	310,00	82.336,00
Straordinario	20.000,00	4.760,00	1.700,00	100,00	26.560,00
TOTALE	144.705,00	30.514,24	10.883,15	640,19	186.742,57

Infine vanno inerite le seguenti altre spese:

ALTRE SPESE	IMPORTI ANNO 2018
Buoni pasto e assegni per il nucleo familiare	34.000,00
Totale	34.000,00

Ottenute tutte le spese del personale, la tabella che segue mostra l'importo della spesa totale partendo dalla spesa teorica della dotazione organica:

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	768.630,12
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO MASSIMO	648.046,88
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	186.742,57
SPESA DEL SEGRETARIO GENERALE ED ALTRE SPESE	167.462,62
TOTALE	1.170.882,19
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	807.075,53
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	963.806,66

SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	644.704,92
--	-------------------

(A-B)<0	319.101,74
-------------------	-------------------

Qui di seguito la tabella dei valori della spesa totale del personale iscritta nel bilancio triennale 2018-2020 che tiene conto del valore complessivo del recente rinnovo contrattuale 2016-2018 sottoscritto in data 12/02/2018.

	BILANCIO 2018	BILANCIO 2019	BILANCIO 2020
Totale spese di personale			
spese escluse (1)	807.075,53	807.075,53	807.075,53
Spese correnti	571.961,00	573.070,00	573.070,00
Incidenza % su spese correnti		33,38%	33,36%

4

(1) In riferimento alle spese escluse, non rientrano nella spesa del personale le seguenti voci: 1) spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati; 2) oneri derivanti dai rinnovi contrattuali; 3) spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo; 4) spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici.

Va precisato che il valore delle spese correnti nel bilancio di previsione 2019/2021 contiene la stima dei fondi trasferiti dal CONI destinati specificamente alle risorse umane, in considerazione del fatto che la Giunta Nazionale delibera in periodo successivo alla approvazione del presente PTFP il riparto dei contributi da assegnare alla UITS, per cui i valori sulla base di una stima prudenziale, non dovrebbero essere destinati a diminuire nel corso degli esercizi successivi, la cui certezza dei valori sarà ottenuta solo nel conto consuntivo.

1.3 Valore della dotazione organica limitata al personale in servizio

Le nuove disposizioni introdotte dal decreto legislativo n.75/2017 e ribadite nel decreto del Ministero della pubblica amministrazione del 8.05.2018, prevedono che 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 possa essere superiore alla spesa potenziale massima.

A differenza della spesa del personale teorica della dotazione organica, le disposizioni introducono la spesa del personale effettiva sostenuta dall'ente al momento della definizione del fabbisogno triennale del personale sulla base del personale in servizio, cui si aggiunge il limite della spesa assentibile sia per il personale a tempo determinato e flessibile (non superiore alla spesa sostenuta nell'anno 2009 ai sensi dell'art.9, comma 28, del d.l.78/2010 che non si applica alla UITS) sia per il personale a tempo indeterminato (nel limite del turn over e dei resti assunzionali dell'ultimo triennio), sia in caso di stabilizzazione del personale a tempo determinato. Tutti limiti che non si applicano alla UITS per espressa previsione di legge.

Il personale occupato da prendere in considerazione quindi è quello presente al 01/01/2018 il cui salario fondamentale è calcolato in via automatica, cui vanno aggiunte la parte dello stipendio corrisposta per IIS, per eventuali assegni *ad personam* e per la R.I.A.. La tabella che segue mostra il calcolo della spesa:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.0,6%)	SPESA TOTALE
Q	1	0	1	50.633,20	14.911,48	4.303,82	253,17	70.101,77
B2	6	0	6	145.610,28	42.882,23	12.376,87	728,05	201.597,43
B1	3	0	3	62.247,90	18.332,01	5.291,07	311,24	86.182,22
R.I.A., IIS, ad Pers.								
TOTALI	10	0	10	258.491,38	76.125,71	21.971,77	1.292,46	357.881,82

(1) Nella spesa annua sono stati aggiunti i seguenti ulteriori importi: a) IIS conglobata nel tabellare; b) assegni ad personam; c) Retribuzione Individuale di Anzianità

Sebbene non tenuta alla verifica di controllo la UITS ha voluto utilizzare le piste indicate dalle linee guida per elaborare il proprio PTFP tenendo in considerazione le scelte commissariali di ponderazione delle spese per il personale.

VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

	Importo competenza
SPESA PERSONALE OCCUPATO	357.881,82
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	271.699,10
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	193.382,57
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	
Assunzioni possibili nell'anno 2018	
SPESA DEL SEGRETARIO GENERALE E ALTRE SPESE	167.462,62
TOTALE	990.425,61
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	807.075,53
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	183.350,08
CAPACITA' ASSUNZIONALE TEMPO INDET.	357.881,82
Capità assunzionale tempo determinato	0
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	644.704,92
(A+B+C-D)<0	-103.473,53

FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2019-2021

2.1 Le richieste avanzate dal Segretario Generale

L'attuale struttura organizzativa dell'UITS prevede la divisione in tre Aree cui sono proposti dei funzionari con funzioni apicali vicarie, senza ripartizione in Unità Organizzative e non sono previste funzioni di Staff alla figura del Presidente Nazionale. La tabella che segue mostra l'attuale organigramma pubblicato sul sito istituzionale dell'ente:

SEGRETARIO GENERALE	1 posizione
Segreteria presidenza	1 posizione categoria "B"
internazionale	1 posizione categoria "A"
Ufficio stampa	1 posizione categoria "B"
	1 posizione categoria "A"
Ufficio marketing	1 posizione categoria "B"
Segreteria generale	1 posizione categoria "B"
	2 posizioni categoria "A"
Area Tecnico sportiva	1 posizione categoria "C"
	1 posizione categoria "B"

	4 posizioni categoria "A"
Area Amministrazione e funzionamento	1 posizione categoria "C" 1 posizione categoria "B" 5 posizioni categoria "A"
Area Gestione sezioni	1 posizione categoria "C" 1 posizione categoria "B" 4 posizioni categoria "A"

Consultabile al link: [C:/Users/segretario/Downloads/UITS_Regolamento%20Organizzazione_2012%20\(7\).](C:/Users/segretario/Downloads/UITS_Regolamento%20Organizzazione_2012%20(7).)

Con specifica nota del Segretario Generale, in qualità di responsabile delle risorse umane, tenuto conto dei vincoli finanziari di bilancio, in coerenza alle indicazioni fornite con le linee guida del Ministero della PA del 8 maggio 2018, si è effettuata una *Gap Analysis* con la ricognizione delle esigenze della federazione. A seguito della deliberazione di Consiglio direttivo UIT S n.83/12 del 22.06.2012 la pianta organica dell'ente è stata riorganizzata ed attivata in misura parziale con l'immissione in ruolo di 3 (tre) risorse umane di "categoria B" profilo economico "B1" a seguito di apposito reclutamento avvenuto per concorso pubblico.

Il Segretario Generale ha fornito le seguenti informazioni:

- Indicazioni delle risorse umane necessarie svolgimento dei compiti dell'ufficio, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future;
- Definizione per ogni profilo professionale richiesto delle competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
- Distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
- Ha indicato, in relazione all'attività svolta e nel futuro, che non vi sono eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
- Ha indicato che rimane esternalizzato il servizio di elaborazione dei cedolini paga motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi.

Sulla base delle indicazioni rivenienti dalla *Gap Analysis* gli obiettivi istituzionali e strategici del mandato amministrativo sono stati sintetizzati, tenendo conto che la UIT S è esclusa dalla gestione del ciclo della *performances* e deve ispirarsi ai principi del decreto n.165/2001 e non è tenuta ad applicare principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, per esserne stata esclusa ai sensi e per gli effetti dell'art.

n.2, comma 2 bis, D.lgs. n. 101/2013 convertito con modificazioni nella legge n. 125/2013, nelle seguenti attività:

- a) le figure professionali da stabilizzare e le nuove a tempo indeterminato e, in particolare, indicando i contenuti professionali, le competenze richieste;
- b) la dichiarazione di non eccedenza di personale e non esternalizzazione dei servizi attualmente gestiti;
- d) alcune necessità transitorie di attività di non lungo periodo, anche a fronte degli specifici finanziamenti ricevuti dal CONI, indicando la durata e le competenze richieste;
- e) la presenza di personale particolarmente esperto nei seguenti segmenti di attività, sportiva, gestione sezioni ed amministrativa, con necessità di operare scelte organizzative orientate a supplire ad una mancanza nel breve periodo di professionalità non sostituibili.

2.2 Le linee di indirizzo del Commissario straordinario

Il Commissario straordinario ha considerato prioritari i seguenti interventi per la realizzazione del proprio mandato amministrativo:

- a) potenziamento della struttura dell'Ufficio sportivo, in considerazione della rilevanza delle attività sportive che impegnano l'ente nella organizzazione e gestione di numerose attività, tra cui, anche il Campionato Europeo di tiro a segno 2019 e le ulteriori attività da rendicontare secondo i contributi ricevuti dal CONI che richiedono un interventi mirato con l'acquisizione, tramite il processo di stabilizzazione, delle professionalità già operanti presso l'UITs, anche a fronte dei nuovi adempimenti richiesti nel periodo del bilancio di previsione;
- b) miglioramento delle seguenti Aree dell'UITs, al fine di continuare nella operazione di semplificazione amministrativa per le risposte da fornire alle Sezioni TSN e ai tesserati federali, da attuare con separato atto di riorganizzazione della macrostruttura, favorendo processi di mobilità interna per le figure professionali necessarie se possibili;
- c) individuare criteri per la definizione della titolarità di posizioni organizzative anche in funzione delle nuove opportunità offerte dal recente rinnovo contrattuale CCNL Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 12.02.2018;
- d) in relazione al rapporto tra risorse spese e fabbisogni standard, nonché del rapporto della qualità dei servizi offerti, risulta necessario potenziare anche l'Ufficio poligoni che fornisce assistenza tecnica qualificata alle Sezioni TSN in materia di progettazione di impianti di tiro.

2.3 Cessazione di personale

Rispetto alla situazione dell'anno 2018, per quanto riguarda gli anni 2019, 2020 e 2021 non sono influenzati da cessazioni di personale.

2.4 Capacità assunzionali a tempo indeterminato

Le capacità assunzionali sono calcolate sulla base delle potenzialità finanziarie e dal fatto che non vi sono cessazioni negli anni stante la mancata attivazione della pianta organica. L'attuale quadro legislativo permette agli enti pubblici non economici di poter sostituire il 100% del personale cessato (l'art. 3, comma 1, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, secondo cui le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40 per cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017, del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018), cui si aggiungono i resti assunzionali del triennio precedente.

La situazione risulta, pertanto, la seguente:

Anno 2019: Cessazioni anno 2018 non previste;

Anno 2020: Cessazioni anno 2019 non previste;

Anno 2021: Cessazioni anno 2020 non previste.

2.5 Capacità assunzionali a tempo determinato e flessibile

Nell'anno 2018 le assunzioni flessibili risultano pari ad € 77.846,57. La UITs non è soggetta a limitazioni di spesa in tale ambito per essere stata esclusa dalla applicazione delle norme di contenimento della spesa ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 479, legge n.208/2015 (legge di stabilità 2016).

2.6 Piano Triennale delle assunzioni 2019-2021

I limiti per le assunzioni possibili a tempo indeterminato, escludendo la possibilità di ricorrere al tempo determinato per destinazione esclusiva delle risorse erogate dal CONI al reclutamento speciale per la stabilizzazione del personale precario e flessibile, è rappresentato dalla tabella seguente:

SPESA PERSONALE OCCUPATO	357.881,32	295.440,66	393.667,52	393.667,52
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	271.699,10	0,00	0,00	0,00
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	193.382,57	193.382,57	193.382,57	193.382,57
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	0,00	0	0	0
Personale comandato o in aspettativa	0,00	0	0	0
SPESA DEL SEGRETARIO GENERALE E ALTRE SPESE	167.462,62	167.462,62	167.462,62	167.462,62
TOTALE	990.425,61	656.285,85	754.512,72	754.512,72
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	807.075,53	807.075,53	807.075,53	807.075,53

TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	183.350,08	-150.789,68	-52.562,81	-52.562,81
Limiti spesa bilancio 2018-2020	807.075,53	736.199,00	763.379,00	764.379,00
Margine disponibile	-183.350,08	79.913,15	8.866,28	9.866,28
Spesa media 2011-2013	644.704,92	644.704,92	644.704,92	644.704,92
Margine disponibile	461.354,84	795.494,60	697.267,73	697.267,73

I margini disponibili sono rappresentati sia dai vincoli di bilancio sia dal rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013.

Nell'ambito dei citati parametri, il piano assunzionale a tempo indeterminato per l'anno 2019 sarà il seguente per un ammontare pari ad € 210.920,46:

- a) previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del DLgs n.165/2001 che riguarda le seguenti figure professionali e categorie professionali: 6 (sei) risorse di categoria istruttore amministrativo "B", posizione economica "B1", da inserire nell'ufficio sportivo, ufficio stampa, amministrazione, segreteria generale; 1 (una) risorsa di categoria Istruttore direttivo "C", profilo economico "C5" da inserire nell'ufficio amministrazione con funzioni di contabile;
- b) procedere alla stabilizzazione del personale precario ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 2, decreto legge n.75/2017, mediante procedura speciale per le seguenti risorse:
 1. Ferin Diego – categoria di istruttore amministrativo "profilo B1";
 2. Forti Laura - categoria di istruttore direttivo "profilo C.5" con mansioni di responsabile Ufficio Amministrazione;
 3. Pagano Stefano – categoria di istruttore amministrativo "profilo B1";
 4. Proietti Vania – categoria di istruttore amministrativo "profilo B1";
 5. Scalzi Carla – categoria di istruttore amministrativo "profilo B1";
 6. Scotti Federica – categoria di istruttore amministrativo "profilo B1";
 7. Spicola Tania – categoria di istruttore amministrativo "profilo B1";

b) per l'anno 2020 alle seguenti assunzioni di personale per un ammontare complessivo di € 98.226,96:

- 1) previa mobilità volontaria e obbligatoria, che riguarda le seguenti figure professionali e categorie professionali: 2 (due) risorse di categoria istruttore amministrativo "B", posizione economica "B1", da inserire nell'ufficio sportivo, amministrazione; 1 (una) risorsa di categoria Istruttore direttivo "C", profilo economico "C5" da inserire nell'ufficio provveditorato con funzioni di RUP;
- 2) di procedere con il reclutamento mediante nuovi concorsi pubblici ovvero attraverso lo scorrimento di graduatorie esistenti presso l'UITs.

4