



# COMUNE DI SANTA FLAVIA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 81 del 24.09.2018

<b>OGGETTO:</b>	Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020. Elenco annuale 2018. Approvazione della dotazione organica dell'Ente.
-----------------	--

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **ventiquattro** del mese di **Settembre** alle ore **15,00** e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **Sig. Salvatore Sanfilippo** nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

Nome e Cognome	Funzione	Pres.	Ass.
<b>SANFILIPPO SALVATORE</b>	<b>Sindaco</b>	<b>X</b>	
<b>D'AGOSTINO GIUSEPPE</b>	<b>Vice Sindaco</b>		<b>X</b>
<b>PEDONE MICHELANGELO GIUSEPPE</b>	<b>Assessore</b>	<b>X</b>	
<b>SANFILIPPO MARIA ROSA</b>	<b>Assessore</b>		<b>X</b>
<b>DI STEFANO GIACINTO</b>	<b>Assessore</b>	<b>X</b>	

Partecipa il Segretario Generale del Comune **Dr.ssa Mariagiovanna Micalizzi**.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che sulla superiore proposta di deliberazione sono stati acquisiti, ai sensi dell'art. 1, lett. i, della L.R. 48/91 e dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, i seguenti pareri:

<b>X</b>	Del Responsabile del settore interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
<b>X</b>	Del Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;

- Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto "Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020. Elenco annuale 2018. Approvazione della dotazione organica dell'Ente";
- Visto il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Responsabile del servizio interessato e il parere favorevole di regolarità contabile reso dal Responsabile del Servizio Finanziario;
- Con votazione unanime favorevole palesemente espressa per alzata di mano;

### **DELIBERA**

- 1) Di approvare, così come approva, la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale e che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

**COMUNE DI SANTA FLAVIA**  
Città Metropolitana di Palermo

Reg. Gen. n.                      del

**Proposta di deliberazione**

**CONSIGLIO COMUNALE**

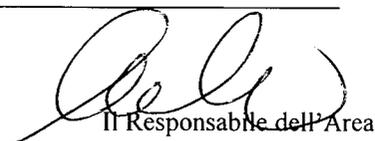
**GIUNTA MUNICIPALE**

n. 05 del 24-09-2018

**OGGETTO : PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018/2020.  
ELENCO ANNUALE 2018. APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA  
DELL'ENTE.**

*Parere di regolarità tecnica:*

Favorevole VEDI PARERE NEL CORPO DELL'ISTRUTTORIA

  
Il Responsabile dell'Area

*Parere di regolarità contabile:*

Favorevole VEDI PARERE ALLEGATO

dalla Sede municipale li,

Il Responsabile dell'Area

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018/2020.  
ELENCO ANNUALE 2018. APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA  
DELL'ENTE.**

**IL SINDACO tramite il SEGRETARIO GENERALE**

*che attestano l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione al  
presente provvedimento*

**VISTI:**

- l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997 il quale dispone che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968 n. 482;
- il comma 19 del predetto articolo a mente del quale gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91, comma 1, d.lgs. 267/2000 a mente del quale "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- gli artt. 88 e 89 del D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. che rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli enti locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale;
- il comma 2, dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 a mente del quale il piano triennale del fabbisogno del personale 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;
- il comma 3 dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 a mente del quale, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale 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'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del D.l. 6 luglio 2012, 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria nella rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
- l'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.lgs. 75/2017, rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione del fabbisogno del personale" che prevede l'innovazione del sistema di pianificazione dei fabbisogni del personale per i quali saranno emanati decreti di natura non regolamentare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che indicheranno le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
- Il comma 5 del citato art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 che introduce l'obbligo di

comunicazione dei contenuti dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione al sistema informativo di cui all'art. 60 del D.lgs. 165/2001 (SICO), pena la sanzione del divieto di procedere alle assunzioni.

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che 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 della spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- il comma 4-bis dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 secondo il quale *“il documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale e i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti”*;
- il principio contabile applicato n. 4/1 di cui all'art. 2 del D.lgs. 126/2014 e ss.mm.ii. che sancisce che la sezione operativa (SeO) del DUP contiene anche la programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale e annuale, la quale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica;
- l'art. 35 del D.lgs. 165/2001 in tema di procedure di reclutamento del personale;

**VISTO** il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 recante le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottato in attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e pubblicato in GURI – Serie Generale n. 173 - del 27 luglio 2018 che, sostanzialmente, recepisce le innovazioni apportate al D.lgs. 165/2001 dal D.lgs. 75/2017 finalizzate a mutare la logica e la metodologia che devono ispirare l'attività di organizzazione e definizione del proprio fabbisogno di personale.

**DATO ATTO** che il citato decreto determina l'abbandono del precedente concetto e valore della dotazione organica dell'Ente, che perde ogni connotato di rigidità, per divenire strumento flessibile finalizzato a rilevare le esigenze effettive dell'Ente sulla base delle capacità assunzionali disponibili a legislazione vigente e pertanto da ricondurre ad un valore finanziario che non può essere superato dal PTFP. La dotazione organica, di fatto, deve pertanto contenere e, al contempo, individuare la spesa potenziale massima di personale che l'Ente può sostenere in virtù dei vincoli imposti dalla normativa vigente. Più specificamente, infatti, il punto 2 di dette linee guida chiarisce che, nel PTFP, la dotazione organica va espressa 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.

**ATTESO** che, pertanto, ai fini della approvazione della nuova dotazione organica, è necessario procedere alla ricognizione delle facoltà di spesa massima dell'ente che includa, innanzitutto, la

spesa già sostenuta e, successivamente, la spesa ulteriormente sostenibile ai fini dell'attuazione del PTFP, i cui parametri sono eterodeterminati da disposizioni normative stratificate nel tempo.

**RICHIAMATA** la deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Puglia, n. 111/2018/PAR che ha fornito precise indicazioni **circa il concetto di spesa potenziale massima della dotazione organica da intendere a seguito dell'adozione del citato D.M.** sostanzialmente richiamando quanto già affermato dai giudici contabili nella deliberazione della Sezione Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla deliberazione n. 27/SEZAUT/2015/QMIG). In specie, la Corte dei Conti richiama la norma primaria che disciplina il tetto di spesa per il personale al cui rispetto sono tenuti gli enti locali, contenuta nell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006 (legge finanziaria per il 2007) **individuato nella spesa media del triennio 2011/2013 "prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali.** Tale orientamento ancora dunque la riduzione della spesa del personale ad un parametro fisso e immutabile **per la cui verifica è necessario fare riferimento al dato degli impegni assunti così come statuito dalle Sezioni Riunite con deliberazione n. 27/CONTR/2011.**

**RICHIAMATA**, ancora, la disamina compiuta dalla predetta deliberazione giuscontabile che riepiloga tutti i principali interventi normativi e giurisprudenziali che delimitano il concetto di spesa di personale statuendo, in particolare che:

- **rientrano nel calcolo della spesa di personale gli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e l'IRAP**, con esclusione degli oneri relativi a rinnovi contrattuali; le spese sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro per il personale dirigenziale a contratto di cui all'art. 110 del D.lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione di rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi partecipati facenti comunque capo all'Ente, sottolineando che dal mancato rispetto delle predette norme scaturiscono le sanzioni previste per l'inadempimento del patto di stabilità (cfr. comma 557-bis, aggiunto all'art. 14, comma 7, del D.l. 78/2010, qualifica nelle spese di personale rilevanti ai fini della verifica del rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014);
- ai fini del calcolo vanno **inserite tutti i costi sostenuti nell'esercizio per il personale dipendente e liquidati in contabilità finanziaria ed integrati nel rispetto della competenza economica dell'esercizio ai sensi del principio contabile allegato 4/3 al D.lgs. n. 118/2011;**
- **non rileva l'imputazione contabile della spesa ad un determinato intervento, ma la sua sostanziale e diretta riconducibilità all'utilizzo dell'attività lavorativa da parte dell'ente (cfr. Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 94/2007);**
- nel computo del tetto di spesa **rientrano tutte le risorse stanziare in bilancio con vincolo di destinazione al trattamento accessorio del personale**, indipendentemente da eventuali risorse derivanti da maggiori entrate, **pertanto vi rientra anche il costo per le progressioni economiche orizzontali, finanziato con il fondo della contrattazione decentrata, sia la spesa accessoria del personale in servizio che ne beneficia permanentemente, ivi comprese le voci connesse.**

**ACCLARATO CHE:**

- il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili costituenti principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

**RILEVATO** pertanto che alla luce della suesposta sintesi normativa e giurisprudenziale il costo di personale da intendersi quale limite di spesa per la programmazione 2018/2020, e dunque per la dotazione organica potenziale, è costituito dalla media del triennio 2011/2013 e lo stesso è pari a **EURO 2.268.605,38**;

**CONSIDERATO** che, al fine di verificare le facoltà assunzionali, nonché il rispetto del predetto limite, ai fini della programmazione del fabbisogno del personale e della rideterminazione della dotazione organica, è necessario procedere al calcolo delle capacità occupazionali consentite per il Comune di Santa Flavia a normativa vigente.

**ATTESO CHE:**

- a norma del DL n. 90/2014, come chiarite e integrate dal d.l. n. 78/2015, per ciò che concerne la capacità assunzionale degli anni 2015, 2016 e 2017, le amministrazioni locali e regionali possono utilizzare i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente che non sono già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni (fatta salva la riserva delle risorse 2014 e 2015 per gli esuberanti enti di area vasta ex art. 1, comma 424 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, legge di stabilità per il 2015);
- ai fini della programmazione 2018/2010 il triennio precedente corrisponde al 2015/2017.
- la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017 ha chiarito che esse possono essere utilizzate nella misura fissata annualmente dal legislatore.

**VISTO** l'art. 1, comma 228 della Legge 208/2015 (Legge di stabilità per l'anno 2016) che dispone testualmente: *“Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”*;

**DATO ATTO** che, conseguentemente alle predette norme, le percentuali relative ai resti degli anni 2015, 2016 e 2017 sono così calcolate:

- anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014 elevabili al 100% ove il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente sia inferiore al 25% (non utilizzabili in virtù di quanto disposto dalla legge di stabilità per il 2015);
- anno 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni 2015;
- anno 2017: 25% dei risparmi della spesa dei cessati nel 2016, elevabile al 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%, e ridotta comunque al 75% se non è rispettato il limite di dipendenti per popolazione fissato triennialmente per gli enti disestati e/o strutturalmente deficitari come previsto dal Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017 per il triennio 2017/2019.

**ACCLARATO** che, ai sensi del citato Decreto del Ministero dell'Interno il comune di Santa Flavia deve rispettare il rapporto di un dipendente ogni 158 abitanti, rientrando nella fascia demografica individuata che va dai 10.000 ai 19.999 abitanti, e pertanto – data una popolazione residente pari a 10.933 abitanti – **l'Ente rispetta il limite** di 69 unità lavorative in quanto ne sono in servizio 63, divise tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato.

**ATTESO** che per l'anno 2018 la norma di riferimento per questo ente è l'art. 1, comma 228, l. 208/2015 e la capacità assunzionale è pari al 75% del costo delle cessazioni dell'anno 2017, in quanto il rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal Decreto Ministeriale citato nel precedente capoverso è inferiore alle 69 unità di cui al suddetto decreto, elevabile al 90% se è rispettato il pareggio di bilancio nell'anno 2017, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate (c.d. *overshooting*).

**DATO ATTO** che la legge 48/2017, di conversione del D.L. 14/2017, ha previsto particolari spazi assunzionali riservati al *turn-over* dei vigili urbani, prevedendo, la possibilità di utilizzare per le sole assunzioni di agenti di polizia i seguenti resti:

- anno 2018: 80% dei vigili cessati nel 2017;
- anno 2019: 100% dei vigili cessati nel 2018;

**RICHIAMATA** la deliberazione della Corte dei Conti n. 28/2015 – Sezione Autonomie – che chiarisce

- ✓ *il riferimento al triennio precedente inserito nell'art. 4, comma 3 del D.L. 78/2015 che ha integrato l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni*”;
- ✓ *con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso di anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;*
- ✓ *la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*
- ✓ *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*
- ✓ *i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.*

**RICHIAMATE** con riferimento alla possibilità di utilizzare i resti assunzionali anni 2014 e 2015:

- la deliberazione n. 26/2015 della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie che, pronunciandosi circa la possibilità di deroga ai vincoli di cui all'art. 1, comma 424 della l. 190/2014 relativa al riassorbimento del personale in soprannumero delle province, ha interpretato nel senso che “ gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011-2013, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; mentre, con riguardo al budget di spesa del biennio 2015-2016 (riferite alle cessazioni di personale intervenute nel 2014 e nel 2015), la capacità assunzionale è soggetta ai vincoli posti dall'art. 1, comma 424 della legge 190/2014 finalizzati a garantire il riassorbimento del personale provinciale”;
- le deliberazioni n. 119/2015 e 306/2015 della Corte dei conti, Sezione di Controllo per la Regione Siciliana con le quali era stato chiarito che le previsioni di cui al comma 424 e ss. dell'art. 1 della Legge 190/2014, trovano applicazione nell'ordinamento della Regione siciliana;

**ATTESO CHE** l'Ente intestato non è comunque destinatario delle predette limitazioni e disposizioni in quanto non ha maturato alcuna capacità assunzionale per gli anni 2014 e 2015, per i quali dispone il predetto art.1, comma 424, l- 190/2014, non avendo registrato cessazioni di personale negli anni precedenti a nessun titolo.

**ATTESO** che il Comune ha visto negli ultimi anni un rilevante numero di cessazioni di personale e considerato che gli sforzi di razionalizzazione delle forme di gestione delle attività amministrative, realizzati anche introducendo e/o implementando le tecnologie informatiche nelle diverse procedure operative, non sono sufficienti a consentire l'ordinario svolgimento delle attività amministrative, con specifico riferimento a quelle che sono dirette alla erogazione di servizi alla cittadinanza ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'ente, appare non rinviabile la necessità di procedere a nuove assunzioni per la copertura almeno parziale del *turn over* che è avvenuto; tale necessità presenta un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente e non gestibile con l'utilizzazione di personale *part-time*.

**ASSUNTO** che il redigendo piano delle performance del triennio 2018/2020 contiene una serie di obiettivi strategici che privilegiano con progetti operativi le aree “Anticorruzione e Trasparenza” con attività formative, modifiche e implementazione di regolamenti comunali; “Informatizzazione” con attività formativa, implementazione attività informatizzate, razionalizzazione dell'uso dei locali comunali; “Territorio e Sicurezza” con progetti operativi relativi a lavori di messa in sicurezza del territorio, riqualificazione, nonché revisione degli stalli, dei passi carrabili e dei controlli sul mercato ittico; “Tutela Sociale e Culturale” con progetti operativi relativi: all'implementazione dei servizi alla cittadinanza, aggiornamento di una serie di regolamenti comunali (patrocinio, assistenza economica), attivazione di progetti per “famiglie svantaggiate” e di assistenza per minori e disabili, nonché ulteriori altri progetti;

**RICORDATO** che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui alle procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

**CONSIDERATO** il prospetto delle cessazioni avvenute e previste per gli anni dal 2015 al 2020 e le rispettive quote assunzionali dettagliatamente come segue:

**ANNO 2015**  
NESSUNA CESSAZIONE

**ANNO 2016**

CESSATI	RISPARMI	SOMME UTILI PER ASSUNZIONI
Cessati nell'anno 2016 n. 3 unità di personale dipendente (1 cat. D4, 1 cat. B7 e 1 cat. C5)	<u>€ 96.805,74</u>	Somme per assunzioni nell'anno 2017 (25% della spesa dei cessati 2016) pari a € 24.201,43

**ANNO 2017**

CESSATI	RISPARMI	SOMME UTILI PER ASSUNZIONI
Cessati nell'anno 2017 n. 1 unità di personale dipendente (1 cat. C5) con qualifica di Agente di polizia municipale	<u>€ 31.072,74</u>	Somme per assunzioni nell'anno 2018 pari a €24.858,20 (80% dei cessati della polizia municipale 2017)

**ANNO 2018**

CESSATI	RISPARMI	SOMME UTILI PER ASSUNZIONI
Cessati e a cessare nell'anno 2018 n. 3 unità di personale dipendente (1 cat. B6, 1 cat. B7 e 1 cat. C5 -P.M.)	<u>€ 89.886,66</u>	Somme per assunzioni nell'anno 2019 pari a €14.523,25 (25% della spesa dei cessati 2018 non P.M.) + €31.793,67 destinate ad agenti di P.M. (100% del turn-over 2018)

**ANNO 2019**

CESSATI	RISPARMI	SOMME UTILI PER ASSUNZIONI
A cessare nell'anno 2019 per raggiunti limiti età n. 1 unità di personale dipendente a tempo pieno e indeterminato cat. A5	<u>€ 26.861,00</u>	Somme per assunzioni nell'anno 2020 a normativa vigente pari a €6.715,25 (25% della spesa dei cessati 2019 non P.M.)

*n.n. I dati sono riferiti esclusivamente alla spesa tabellare di accesso alla categoria, calcolata su base annua e per motivi di confrontabilità della spesa non si è tenuto conto degli incrementi contrattuali previsti dal CCNL 21 maggio 2018.*

**CONSIDERATO** che ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;

**ATTESO CHE** la capacità assunzionale per gli anni 2019 e 2020 è determinata a legislazione vigente e pertanto può essere soggetta a rideterminazione in qualsiasi momento.

**RITENUTO** che il piano delle assunzioni ordinarie 2018/2020 prevede una somma complessiva per assunzioni ordinarie pari a: **Euro 38.724,70 + 56.651,90** per assunzioni polizia municipale, spendibili come segue:

- **ANNO 2018**= €24.201,43 + €24.858,20 destinate alla polizia municipale per anno 2018
- **ANNO 2019**= €14.523,25, + €31.793,67 destinate alla polizia municipale per il 2019
- **ANNO 2020** = € 6. 715,25

**DATO ATTO** che il piano occupazionale ordinario anni 2018/2020, secondo le indicazioni dell'Amministrazione sarebbe il seguente:

**ANNO 2018**

Trasformazione contratto part-time a tempo indeterminato h.26 in full-time h- 36 di Istruttore Direttivo – Assistente Sociale – Cat. D1	<b>BUDGET NECESSARIO € 6.730,11</b>	Modalità: Trasformazione di contratto da part-time a full-time
Assunzione di un Agente di Polizia		Modalità reclutamento: mobilità da

Municipale cat- C1 a tempo pieno e indeterminato	<b>COSTO 28.691,89</b>	altri enti.
<b>RESTI 13. 637,60 PER ASS. ORDINARIE</b>		

### ANNO 2019

Assunzione di un dipendente cat. C1	<b>COSTO 28.691,89 (RESTI 2018+QUOTA 2019 + 25% DI RESTI P.M.)</b>	Modalità: mobilità da altri enti;
Assunzione di un Agente di Polizia Municipale cat- C1 a tempo pieno e indeterminato	<b>COSTO 28.691,89 (di 31.793,67)</b>	Modalità reclutamento: mobilità da altri enti
Resti per il 2020 = 0		

### ANNO 2020

Trasformazione di 2 contratti a tempo indeterminato e part-time cat. B1 h. 20 a ore h. 24	<b>COSTO 6.030,00</b>	Modalità: Trasformazione di contratto da part-time h. 20 a part-time h. 24 cat. B1
---	-----------------------	--

**CONSIDERATO** che il d.lgs. 75/2017 all'art. 20 ha introdotto nuove norme volte al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni e discipline di reclutamento speciale del personale precario da svolgersi nel triennio 2018/2020, rivolte ai soggetti in possesso dei requisiti di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 20;

**VISTA**, a tale riguardo, la circolare n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto "indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";

**PRESO ATTO** che con la citata circolare il Dipartimento della Funzione Pubblica, dopo aver evidenziato che l'articolo 20 del D.lgs. 75/2017 prevede che le procedure di reclutamento speciale ivi previste devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, ha espresso, al par. 3.2.2., l'indicazione che, nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale ex art. 6-ter del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni possono, comunque, procedere all'attuazione delle misure previste dal predetto articolo 20 a partire dal 2018, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti in pianta organica;

**RICHIAMATO** l'art. 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a mente del quale:

- "1. le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede

all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;

**- 2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:**

**a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;**

**b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;**

VISTO il comma 3 del più volte richiamato art. 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, per effetto del quale ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, **ai soli fini della stabilizzazione del precariato, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti**, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, **utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28;**

VISTO il conforme disposto previsto dall'art. 3, comma 1, della L.r. 27/2016, che ha potenziato le capacità assunzionali degli enti interessati ai processi di stabilizzazione, prevedendo che i Comuni possono aggiungere, al limite finanziario fissato dall'art. 35, comma 3 bis del D.lgs. 165/2001, le risorse previste dal citato art. 9, comma 28, ottavo periodo, D.l. 78/2010 convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122 e ss.mm.ii. in misura non superiore al loro ammontare medio per il triennio anteriore al 2017, a condizione che siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;

VISTO, relativamente alle assunzioni a tempo determinato, l'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 come convertito, che prevede che le limitazioni previste dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 conv. in legge 122/2010, non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 296/2006. In quest'ultimo caso, la spesa complessiva **non può superare quella sostenuta nel 2009**, come chiarito dalla Corte dei Conti;

VISTO l'art. 4, comma 6 del D.L. 101/2013, convertito con modificazioni dalla legge 125/2013 e ss.mm.ii. secondo il quale *“A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2016, al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della*

*professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, le amministrazioni pubbliche possono bandire, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, nonché dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonché a favore di coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione del presente decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici. Il personale non dirigenziale delle province, in possesso dei requisiti di cui al primo periodo, può partecipare ad una procedura selettiva di cui al presente comma indetta da un'amministrazione avente sede nel territorio provinciale, anche se non dipendente dall'amministrazione che emana il bando. Le procedure selettive di cui al presente comma possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50 per cento, in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

VISTO l'art. 30 della L.R. 5/2014 che ha recepito le disposizioni statali sulla stabilizzazione del personale precario di cui al citato D.L. 101/2013, convertito con modificazioni dalla Legge 125/2013.

**DATO ATTO CHE :**

- la l.r. 8 maggio 2018, n. 8, recante “Disposizioni programmatiche e correttive per l’anno 2018. Legge di stabilità regionale” e in particolare l’art. 26, dispone in materia di stabilizzazione dei precari delle autonomie locali come norma di completamento ai citati artt. 3 della l.r. 27/2016 e 20 del D.lgs. 75/2017;
- il suddetto art. 26, in particolare, conferma ai commi 6, 7, e 8 la copertura finanziaria ventennale dal 2019 al 2038 relativa alle procedure di stabilizzazione;

**PRESO ATTO** che attualmente risultano in servizio presso l’Ente, in forza delle disposizioni legislative regionali di settore via via emanate ai sensi dell’art. 17, comma 1, lett. f) dello Statuto di autonomia, n. 31 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, tutti provenienti dal bacino dei lavoratori socialmente utili impegnati in progetti di pubblica utilità attivati dal Comune o da enti privati, e ricompresi nell’elenco di cui al comma 1 dell’art. 30 della l.r. 5/2014, il cui rapporto è stato da ultimo, prorogato con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 27.12.2017.

**DATO ATTO CHE:**

- il tenore dell’art. 3 della L.R. 27/2016 più volte citata si sofferma sulla necessità che il piano delle stabilizzazioni sia determinato nel rispetto del proprio fabbisogno e delle disponibilità di organico, **fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali e le norme di contenimento della spesa di personale, ...**, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le assunzioni secondo le procedure di cui al presente comma sono regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, che, per singola unità lavorativa, in termini di costo complessivo annuo e di giornate lavorative nonché per gli aspetti connessi all'inquadramento giuridico ed economico, è uguale a quello relativo al contratto a tempo determinato in essere al 31 dicembre 2015.

- in particolare il comma 4 prevede che “per le finalità previste dall'articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 è autorizzata per gli anni 2017 e 2018 la proroga delle graduatorie adottate in applicazione dell'articolo 4, comma 6, del decreto legge n. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 125/2013, e in applicazione dell'articolo 1, comma 558, della legge n. 296/2006, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Sono altresì prorogate le graduatorie adottate in relazione ai processi di stabilizzazione di cui all'articolo 6 della legge regionale 29 dicembre 2010, n. 24.
- “6. Per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, titolari di contratto a tempo determinato, effettuate dai soggetti di cui al comma 10, lettere a) e d), con le procedure richiamate dal presente articolo, a decorrere dalla data di assunzione, per l'intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto previsto dal medesimo comma 10 e con le medesime modalità, parametrato in base ai soggetti assunti”.
- 8. “La mancata, ingiustificata, conclusione da parte dei comuni, entro il termine del *31 dicembre 2020*, dei processi di stabilizzazione ai sensi del presente articolo, nella misura consentita dalle vigenti disposizioni, sussistendo i presupposti di cui ai commi 1 e 2, *a decorrere dal 2021* comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun comune in misura pari alla spesa sostenuta dall'ente di cui al comma 18 per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma”.
- “9. Il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'articolo 30, comma 3, e dall'articolo 32 della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni, per le finalità volte al superamento del precariato è prorogato al 31 dicembre 2019. Intendendo dunque la possibilità di proroga al 31/12/2019 dei rapporti in essere”.
- “10. La Regione garantisce la copertura del fabbisogno finanziario degli enti utilizzatori per l'onere relativo al personale a tempo determinato prorogato ai sensi del comma 9, nei limiti della spesa complessivamente sostenuta dall'ente nell'anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31 dicembre 2015, secondo le seguenti modalità:
  - a) per i comuni si provvede mediante l'utilizzo di parte del Fondo di cui all'articolo 30, comma 7, della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni nonché, per la quota complementare a carico degli enti utilizzatori alla data del 31 dicembre 2015, mediante utilizzo di parte delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun comune;

**CONSIDERATO** che le procedure di reclutamento speciale transitorio previste dalla richiamata normativa debbono svolgersi nel triennio 2018/2020 e sono rivolte ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 20 anzi richiamato.

**PRESO ATTO** che le recenti disposizioni normative nazionali e regionali sono state formulate con l'obiettivo di garantire l'uscita dal precariato ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, commi 1 e 2 del decreto legislativo 75/2017.

**CONSIDERATO** altresì, che il precitato art. 20, comma 2, consente alle amministrazioni, per il triennio 2018-2020, di bandire procedure concorsuali riservate (in misura non superiore al 50% delle risorse finanziarie disponibili nell'ambito della facoltà di assunzione) al personale non dirigenziale che possiede i seguenti requisiti:

- a) risulti titolare, successivamente alla data del 28 agosto 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

**ATTESO** che:

- con il presente atto si avvia il percorso di accertamento degli ulteriori presupposti di cui al citato art. 3 della L.R. 27/2016 e art. 26 della l.r. 8/2018 in ragione del permanere del fabbisogno organizzativo e delle comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati in quanto i lavoratori a tempo determinato contribuiscono all'erogazione di servizi indispensabili che consentono di assicurare l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente, per cui è necessario verificare la sussistenza di tutti i requisiti e presupposti finanziari, ivi compresa **la capacità di sostenere, a regime, la spesa di personale derivante dallo speciale processo di reclutamento transitorio;**

- in ogni caso la stipula dei contratti a tempo indeterminato a conclusione del processo di stabilizzazione è necessariamente subordinata all'emanazione dei decreti di finanziamento, in applicazione della vigente normativa da parte dei competenti organi della Regione siciliana;

**DATO ATTO** che:

- si è proceduto ad autorizzare le proroghe fino al 31.12.2018 dei rapporti di lavoro in essere, evidenziando, in coerenza con quanto contenuto nella circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017 che tale proroga è funzionale alla stabilizzazione e non si pone in contrasto con le regole stabilite dall'art. 19 del D.lgs. 81/2015, trattandosi di un regime speciale;
- sono presenti graduatorie valide per il reclutamento di personale appartenente al bacino dei precari dell'Ente cui potrà attingersi per la copertura dei corrispondenti profili professionali;
- l'elenco dei 31 dipendenti a tempo determinato e parziale in servizio è inserito nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, l.r. 5/2014 ed è in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 2, del D.lgs. 75/2017 e della l.r. 27/2016;

**CONSIDERATO** che:

- la stabilizzazione del personale precario utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non costituisce un diritto soggettivo del lavoratore a termine, ma una scelta organizzativa dell'ente che deve svolgersi in coerenza con il PTFPP di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- Parimenti la Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Regione Siciliana, nella deliberazione del 6.11.2014 n. 192/PAR, evidenzia che la programmazione presuppone la ricognizione dell'effettivo fabbisogno di personale dell'ente, in relazione, fra l'altro, alle funzioni istituzionali da svolgere, ai carichi di lavoro, alle risorse finanziarie a disposizione; il percorso programmatico viene compiuto sulla base dell'analisi delle necessità oggettive, non costituisce di certo uno strumento che possa giustificare di per sé un ampliamento della dotazione organica, sorretto dall'unica necessità di soddisfare l'esigenza di procedere a nuove assunzioni o alla stabilizzazione dei lavoratori precari;
- afferma ancora la Corte che "il problema non è stabilire se la necessità di stabilizzare il personale precario debba influenzare e condizionare la programmazione, ma, semmai, comprendere se, dopo aver effettuato l'analisi del fabbisogno, in funzione delle esigenze effettive dell'ente, emerga o meno la necessità di utilizzare dei profili professionali che, in concreto, coincidono con quelli del personale precario in atto utilizzato al Comune";

**VALUTATA**, pertanto, la volontà di questa Amministrazione Comunale a voler proseguire il percorso di stabilizzazione, previa verifica della sussistenza di tutti i requisiti e presupposti anche finanziari, previsti da tutte le norme richiamate, ivi compresa la capacità di sostenere a regime la spesa di personale derivante dallo speciale processo di reclutamento transitorio, ove ci si dovesse avvalere della facoltà, prevista dall'art. 3, comma 1, della l.r. 27/2016 oltre che dell'art. 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017, di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando

a tal fine le risorse per assunzioni flessibili nei limiti del loro ammontare medio nel triennio previsto dalla norma;

**CONSIDERATO** che per dare puntuale esecuzione alle procedure di stabilizzazione è necessario predisporre apposita attività ricognitoria, di concerto tra l'Amministrazione e i Responsabili di Area, in modo tale che, tenendo conto dell'attuale dotazione organica e dei fabbisogni di personale programmati in coerenza con gli obiettivi strategici e di mandato si verifichino le seguenti condizioni:

- 1) sussistenza in capo al Comune dei requisiti e presupposti previsti dall'art. 20 del D.lgs. 75/2017 e dall'art. 3 della L.r. 27/2016 per l'avvio del piano di reclutamento speciale;
- 2) individuazione della capacità assunzionale, analiticamente determinata con riferimento ai risparmi da cessazioni e vincoli normativi vigenti, con l'indicazione della quota di capacità assunzionale che deve necessariamente essere destinata al reclutamento ordinario e della quota destinata al reclutamento speciale a regime di cui all'art. 35, comma 3-bis, del D.lgs. 165/2001 e/o dell'attuazione di eventuali stabilizzazioni di cui all'art. 4, comma 6, del D.l. 101/2013 per il solo anno 2018;
- 3) indicazione delle risorse assunzionali aggiuntive previste ex art. 3, comma 1, l.r. 27/2016, quantificate nei limiti di cui al comma 3 dell'art. 20 del D.lgs. 75/2017, che possono essere destinate al reclutamento speciale dei precari di cui al superiore punto 2);
- 4) il numero dei contratti a tempo indeterminato, con l'indicazione di eventuale regime orario part-time che non può essere inferiore a quello in essere con il lavoratore al 31 dicembre 2015 (senza considerare eventuali aumenti orari determinati da specifiche contingenze o necessità di servizio), che possono essere stipulati, ed il tempo di attuazione e conclusione del piano straordinario, compatibile con gli strumenti del ciclo di bilancio;
- 5) le modalità di svolgimento delle procedure di reclutamento e i criteri di svolgimento delle procedure proposte, nell'ipotesi in cui il piano ipotizzi una applicazione parziale rispetto ai soggetti in astratto in possesso dei requisiti;

**VISTO** l'elenco di cui all'**Allegato A** al presente atto, predisposto dal Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, contenente i nominativi dei dipendenti in servizio con contratto a tempo parziale e determinato, inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della L.r. 5/2014 e ss.mm.ii. e verificato che gli stessi posseggono i requisiti di cui all'art. 20 del D.lgs. 75/2017, comma 2;

**VISTO** il DDG 60 del 17 aprile 2018 con cui è stato approvato il piano di riparto programmatico per l'anno 2018 delle somme relative al fondo straordinario art. 30, comma 7, della l.r. 5/2014 e ss.mm.ii., con il quale è stata assegnata a questo ente la somma pari a Euro 266.618,50;

**PRESO ATTO** della deliberazione di Giunta Municipale n. 79 del 24.09.2018, esecutiva, con cui è stata effettuata la ricognizione annuale delle situazioni di sovrannumero e/o di esubero ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 che ha restituito esito negativo in quanto i responsabili di Area preposti alle strutture di vertice nell'attuale organizzazione hanno attestato – con documentazione agli atti dell'ufficio direzione amministrativa – di situazioni di soprannumerarietà come definite dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 28.04.2014;

**RITENUTO CHE** il Comune di Santa Flavia rispetta i seguenti presupposti, requisiti e condizioni e vincoli per poter procedere ad assunzioni di personale:

1. il Comune con il presente atto provvede alla rideterminazione della dotazione organica ex art. 6 del D.lgs. 165/2001 e delle linee di indirizzo emanate come da eskursus di cui in premessa;
2. il Comune ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi e

- per gli effetti dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. non rilevando alcuna eccedenza, né sovrannumero;
3. il Comune si è dotato del Piano delle azioni Positive di cui all'art. 48 del d.lgs. 198/2006 con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 24 settembre 2018 esecutiva;
  4. il Comune ha attivato regolarmente e implementato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.D.L. 66/2014 e ss.mm.ii.;
  5. il Comune nell'anno 2017 ha approvato il piano della performance ( art. 10 del d.lgs. 150/2009), mentre per l'anno in corso si accinge a farlo;
  6. risultano rispettati i vincoli del pareggio di bilancio anno 2016, come da trasmissione con modalità telematiche alla RGS dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo 2017 ex art. 1, comma 723 della legge n. 208/2015;
  7. i dati di pre-consuntivo 2017 evidenziano il rispetto del predetto obbligo normativo anche per l'esercizio finanziario 2017;
  8. è previsto che allo stato delle informazioni in possesso dell'ufficio finanziario il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato per il 2018;
  9. il Comune non è in condizione di deficitarietà strutturale, né in stato di dissesto finanziario;
  10. la spesa di personale nell'anno 2017, secondo i dati di preconsuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio 2011/2013 come prescritto e determinato dall'articolo unico, comma 557 e ss., della legge 296/2006 c.d. legge finanziaria per il 2007 risultando tale dato medio pari a **Euro 2.268.605,38;**

**ATTESO CHE:**

- Le attestazioni di cui ai punti da 6 a 10 del precedente capoverso sono state effettuate dal responsabile dell'ufficio finanziario giusta nota prot. 17815 del 20 settembre 2018;
- non è stato approvato il bilancio di previsione 2018/2020 e pertanto l'ente è in gestione provvisoria;
- non è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2017 e la conseguente trasmissione alla BDAP dei dati relativi ai predetti atti;

**CONSIDERATO** che l'Ente ha ricevuto censure da parte della Corte de Conti sezione controllo giusta deliberazione n. 95/2018/PRSP ed è ancora in fase di approvazione delle misure correttive di cui all'art. 148-bis del D.lgs. 267/2000 e che uno dei rilievi su cui si attende la pronuncia della Sezione di Controllo sui rendiconti 2015 e 2016 è il possibile sfioramento del patto di stabilità è in *re ipsa* che il presente provvedimento, per la parte relativa allo sblocco delle capacità assunzionali, è subordinata al definitivo superamento dei predetti rilievi, dovendosi applicare l'eventuale sanzione a far data dall'anno successivo a quello di contestazione della violazione.

**DATA** la natura della selezione interamente riservata, non si procede al previo esperimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del decreto legislativo 165/2001 s.m.i., mentre è previamente attivata la procedura di cui all'art.34 bis del D.lgs. n. 165/2001, così come disposto dalla Circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017.

**RITENUTO CHE** il concreto avvio del processo di stabilizzazione rimane subordinato all'emanazione dei decreti di finanziamento, fermo restando che per la stabilizzazione non verranno utilizzati i resti assunzionali c.d. "ordinari", ma ove necessario, la media del triennio 2015/2017 del tetto delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla Legge 122/2010, elevati dall'utilizzo delle risorse appositamente individuate con legge dalla regione siciliana ex art. 3, comma 2 della L.R. 27/2016 ed ex articolo 26 comma 5 della L.R. 8/2018 così come certificati dall'ufficio ragioneria.

**POSTO CHE**, fino al termine delle procedure di cui sopra, non saranno instaurati ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, per le professionalità interessate dalle predette procedure;

**DATO ATTO** che le risorse finanziarie aggiuntive utilizzabili per le stabilizzazioni ex D.lgs. 75/2017 e Circolare Fp 3/2017, come trasmesse dall'ufficio personale e finanziario, sono:

- Spesa a carico dell'Ente anno 2015 lavoro flessibile: Euro 528.432,40
- Spesa a carico dell'Ente anno 2016 lavoro flessibile: Euro 498.694,00
- Spesa a carico dell'Ente anno 2017 lavoro flessibile: Euro 428.784,13

**DATO ATTO** che la media del triennio testé considerato di costo per lavoro flessibile è pari a Euro **485.303,51**

**DATO ATTO** che il limite di spesa relativo all'anno 2009 per la medesima voce di costo ex art. 9 del D.l. 78/2010 è pari a Euro **362.276,06** e pertanto non può essere superato e tale è il costo massimo utilizzabile per le stabilizzazioni del personale precario.

**ATTESO** che il costo per la stabilizzazione del personale precario a tempo determinato e parziale delle 31 unità lavorative in servizio a 24h è pari a Euro **578.029,00** e può essere coperto dal contributo regionale per euro **266.618,50 + 311.410,50** di cui alla spesa ex art. 9 del D.l. 78/2010;

**RITENUTO** di programmare le assunzioni mediante stabilizzazione come segue:

#### Anno 2019 -2020

La tabella che segue sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure che l'ente intende stabilizzare, ai sensi della l.r. 27/2016 e 8/2018:

QUOTE DESTINABILI ALLE STABILIZZAZIONI					
ANNO	UNITA' CESSATE NELL'ANNO PRECEDENTE	RISPARMI	TOTALE RISPARMI COMPRESIVO DI SALARIO ACCESSORIO	QUOTA % TURN OVER	QUOTA ASSUNZIONALE UTILIZZABILE
Triennio 2015/2017 comprensivo del contributo regionale	-----	-----	-----	Media quote art. 9,c.28 dlgs 78/2010 riferite al personale precario	578.029,00
	TOTALE quote capacità ass.li finalizzate a stabilizzazione				578.029,00
PROSPETTO DELLE STABILIZZAZIONE					
			ANNO ASSUNZ	UNITA/CATEG PROFILO	

<b>Procedure ordinarie L. 56/87, art. 16 (anche mediante scorrimento graduatorie esistenti)</b>	<b>2019 /2020</b>	n. 30 cat. B esecutore h. 24	
<b>Procedure riservate dlgs. 75/17, art. 20</b>	<b>2020</b>	n.1 cat.C istruttore	
<b>Valore medio ANF</b>	<b>2019</b>		
<b>TOTALE 2018</b>			
<b>TOTALE GENERALE</b>			

**DATO ATTO** pertanto che per l'anno 2019 e per l'anno 2020 è programmato il completamento delle procedure di stabilizzazione avviate per la stabilizzazione di n. 30 posti di cat.B part-time e 1 cat. C part-time a tempo indeterminato a 24 h da reclutare mediante le procedure di cui alla Legge 56/87 e gravante sul budget aggiuntivo di cui all'art. 3 della L.R. n. 27/2016 come modificato ed integrato dall'art. 26 della L.R. n. 8/2018 e sulla quota di lavoro flessibile ex art. 9, comma, 28 del D.lgs. 78/2010 nei limiti necessari ad integrare il contributo regionale;

**ATTESO CHE:**

- stante la natura della selezione interamente riservata, non si procede al previo esperimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del decreto legislativo 165/2001 s.m.i., mentre è previamente attivata la procedura di cui all'art.34 bis del D.lgs. n. 165/2001, così come disposto dalla Circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017.
- in applicazione e ai sensi dell'art.20 del D.Lgs n. 75/2017, dell'art.30 L. R. 20/01/2014, n. 5 e dell'art. 3 della L.R. n.27/2016, e dell'articolo 26 della l.r. 8/2018, la stabilizzazione tramite il piano di reclutamento speciale previsto in via transitoria per il personale precario di categoria C avviene previa selezione riservata pubblica per titoli ed esami.
- il concreto avvio del processo di stabilizzazione rimane subordinato all'emanazione dei decreti di finanziamento, fermo restando che per la stabilizzazione non verranno utilizzati i resti assunzionali c.d. "ordinari".

**PRESO ATTO CHE** è necessario, comunque, approvare la nuova dotazione organica per tutto quanto previsto in premessa definitivamente superando l'ultima approvata giusta deliberazione di Giunta Municipale n. 107 del 30.12.2014 prevedendo, nel limite del predetto tetto di spesa massimo pari alla spesa media del triennio 2011/2013, tutti i posti esistenti e ricoperti e quelli derivanti dalla presente programmazione triennale;

**VISTA** la nuova dotazione organica predisposta ai sensi delle linee guida di cui al superiore decreto che riassume i posti occupati, i posti previsti nel fabbisogno e le stabilizzazioni di cui all'**All. B**;

**ATTESO CHE** è necessario acquisire il parere obbligatorio del Collegio dei Revisori, cui è ulteriormente subordinata l'efficacia del presente provvedimento;

**ACQUISITO** il parere del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria espresso ex artt. 49 e 147-bis del D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. , allegato alla presente;

**DATO ATTO** del parere di regolarità tecnica contenuto in tutta la parte motiva dell'atto espresso dal proponente Segretario Generale, n.q. di responsabile della Direzione Amministrativa, a norma del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, che attesta la correttezza dell'istruttoria e subordina l'efficacia del presente atto al verificarsi delle condizioni di cui in parte motiva, nonché al favorevole esito del parere dell'OREF e dell'effettivo mantenimento a regime del contributo regionale e della verifica di sostenibilità finanziaria dei percorsi assunzionali e di avvio delle stabilizzazioni del personale precario.

**ATTESA** la competenza della Giunta Municipale;

**VISTI:**

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D.lgs. 267/2000;
- il D. n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014;
- la Legge 190/2014;
- la legge 208/2015 e ss.mm.ii.;
- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

### PROPONE

1. **APPROVARE** le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. **APPROVARE** il superiore programma triennale del fabbisogno del personale 2018/2020 meglio descritto e articolato in premessa che contiene il piano per le stabilizzazioni del personale precario in servizio presso l'Ente di cui all'elenco ex art. 30 l.r. 5/2014 che saranno assunti con procedura riservata a 24 ore settimanali di cui all'**all. A**;
3. **APPROVARE** la nuova dotazione organica dell'Ente **all. B**;
4. **DARE ATTO** che la predetta dotazione organica è elaborata ai sensi delle linee guida del ministero della Funzione Pubblica in attuazione del novellato art. 6-ter del D.lgs. 165/2001;
5. **DARE ATTO** che la spesa di personale complessiva della nuova dotazione organica non supera la media del triennio 2011/2013;
6. **DARE ATTO** che l'esecuzione del presente provvedimento è subordinata all'approvazione dei documenti contabili assenti di cui in premessa, nonché alla comunicazione dei dati in BDAP, approvazione Piano della Performance 2018/2020;
7. **DARE ATTO** che il percorso di stabilizzazione è subordinato alle fonti di finanziamento regionali e ferma restando la verifica della sostenibilità dello stesso a regime, specie in considerazione dell'utilizzo della quota necessaria di lavoro flessibile del triennio 2015/2017 nel tetto del 2009;
8. **DARE ATTO** che, per tutto quanto sopra, l'avvio delle procedure per le stabilizzazioni è programmata per l'anno 2019 e 2020;
9. **DARE MANDATO** al Responsabile dell'Area servizi finanziari di curare la trasmissione della presente all'OREF al fine dell'acquisizione del parere necessario a cui è ulteriormente condizionata la presente deliberazione;
10. **DARE MANDATO** alla Responsabile dell'Area Affari Generali a trasmettere la presente alle OO.SS. E alle RSU;
11. **RISERVARSI** di procedere, con successivo atto, a prorogare i contratti dei precari in servizio, nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione avviate;
12. **DARE ATTO** che la presente programmazione è rivedibile e modificabile in ogni momento;
13. **DARE ATTO** che la presente costituisce allegato obbligatorio al DUP 2018/2020;
14. **DISPORRE** che la presente sia trasmessa al sistema SICO entro 30 gg. dall'adozione e all'Assessorato Regionale Autonomie Locali, a cura dell'ufficio personale;
15. **TRASMETTERE** ai Responsabili delle Aree Affari Generali, Servizi Finanziari e Ufficio personale per l'adozione degli atti conseguenti;
16. **PUBBLICARE** la presente all'Albo pretorio on -line;

Santa Flavia, 24 settembre 2018

IL SINDACO  
SALVATORE SANFILIPPO



IL SEGRETARIO GENERALE  
MARIAGIOVANNA MICALIZZI

# COMUNE DI SANTA FLAVIA

Città Metropolitana di Palermo

Via Consolare, 126 - c.a.p. 90017  
Tel.: 091/906927 – Fax: 091/906901  
C.F. 00121130827

**Oggetto: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018/2020. Elenco annuale 2018. approvazione della dotazione organica dell'ente. Parere**

In merito alla proposta di cui in oggetto;

Visto l'art. 3 comma 1 lettera b), decreto legge n. 174/2012;

Visto l'art. 1, comma 557 e 558 della legge 296/2006 come integrato e modificato, in ultimo, dal D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito con legge 11 agosto 2014, n. 114.

Dato atto che per le finalità inerenti al superamento del precariato, per il triennio 2018- 2020, è altresì utilizzabile la spesa di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, calcolata in misura corrispondente alla media del triennio 2015-2017 e, ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente al calcolo della spesa per il personale, al netto del contributo erogato dalla Regione, a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

Considerato che al momento della formulazione del presente parere:

- Risultano rispettati i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2016 come da trasmissione con modalità telematiche alla RGS dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo 2017 (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- Risultano rispettati i limiti di cui all'art. 1, c. 557-quater, della L. 296/2006 e ss.mm.ii.;
- I dati di pre-consuntivo 2017 evidenziano il rispetto del predetto obbligo normativo anche per l'esercizio finanziario 2017;
- Risulta attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- L'attuale Assenza di stato di deficitarietà strutturale dell'Ente;
- La previsione che allo stato delle informazioni in possesso il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato nel corso dell'anno;

Che la copertura finanziaria degli interventi previsti dall'articolo 26 della l.r. 8/18 è assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018.

Visto l'art. 2 comma 1 e l'art. 6 comma 1 del d. lgs 165/2001;

Visto l'art. 91 comma 1 e 2 del D. lgs. 267/2000;

Alla luce di quanto sopra riportato si esprime parere di regolarità contabile favorevole nei limiti di cui all'art. 1, comma 557 e 558 della legge 296/2006 e successive modifiche e integrazioni, fermo restando che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale, dovranno effettuarsi monitoraggi al fine di verificare il rispetto dei vincoli e limiti assunzionali prescritti dalla normativa vigente.

**Tanto si doveva per dovere d'Ufficio.**

Santa Flavia, 24 settembre 2018

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
(Dott. Angelo Bonifante)



## Prospetto relativo alle condizioni contrattuali alla data

N.	DATI LAVORATORE		NOME	RIFERIMENTO NORMATIVO			Categoria	Data stipula 1° contratto
	COGNOME			LL.RR. 85/95 e/o 16/06	LL.RR. 21/03 e/o 27/07	(segnare con "X" la parte interessata)		
1	AFFATIGATO		ANDREA			X	C1	13/12/2005
2	ALIOTO		ROSA MARIA			X	B1	13/12/2005
3	AVANZATO		ANNA MARIA			X	B1	13/12/2005
4	CALDERONE		MAURIZIO			X	C1	13/12/2005
5	CALTAGIRONE		ROSALINDA			X	B1	13/12/2005
6	CHIELLO		GIUSEPPE			X	C1	13/12/2005
7	D'ACQUISTO		ELVIRA MARIA			X	B1	13/12/2005
8	D'AMATO		MARIA GRAZIA			X	B1	13/12/2005
9	D'AMICO		FRANCESCO			X	B1	13/12/2005
10	D'AMICO		PATRIZIA			X	B1	13/12/2005
11	DI BERNARDO		CLAUDIA			X	B1	13/12/2005
12	DI LEONARDO		ANGELA Maria Letizia			X	B1	13/12/2005
13	DI MATTEO		TIZIANA			X	B1	13/12/2005
14	GIAMMANCO		TERESA			X	B1	13/12/2005
15	GIARGIANA		DIEGO MASSIMO			X	B1	13/12/2005
16	LA BARBERA		MARIA ANNA			X	B1	13/12/2005
17	LO COCO		GIOVANNA			X	B1	13/12/2005
18	LO MEO		MARIA VINCENZA			X	B1	13/12/2005
19	MISCIUTO		MARIA ANTONIA			X	B1	01/05/2007
20	MONGIOVI'		DONATELLA			X	B1	01/05/2007
21	RASPANTI		ANNA MARIA			X	B1	13/12/2005
22	SAVONA		NINFA			X	B1	13/12/2005
23	SCAFIDI		NANCY ANN			X	B1	13/12/2005
24	SCIANNA		IGNAZIA			X	B1	13/12/2005
25	TOIA		MARIA			X	B1	13/12/2005
26	TUTINO		ANTONINO			X	C1	24/10/2006
27	VENTURI		VINCENZA			X	B1	13/12/2005
28	ADELFO		GIUSEPPINA	X			B1	13/12/2005
29	D'AGATI		PAOLO	X			B1	17/12/2001
30	FRICANO		ROSALIA	X			B1	17/12/2001
31	PAGANO		GIOVANNA	X			B1	17/12/2001

Costo Nuova Dotazione Organica CCNL 2016/2018

Categoria	Posti Previsti		Posti Occupati		Posti Disponibili		Costo Annuo Unitario €	Costo Annuo Totale €
	T. Pieno	T. Parz.	T. Pieno	T. Parz	T. Pieno	T. Parz		
D6	3	0	3	0	0	0	44.293,00	132.879,00
D4	1	0	1	0	0	0	40.748,00	40.748,00
D3	1	0	1	0	0	0	39.837,00	39.837,00
D1	2	0	1	1 h.26	1	0	33.240,00	66.480,00
C5	6	0	7 (di cui 1 a cessare)	0	0	0	35.500,00	213.000,00
C4	2	0	2	0	0	0	33.161,00	66.322,00
C1	3	4 h.24 stabilizzazione	0	4 h.24	3	4 h.24	30.535,80	173.040,27
B7	5	0	6 (di cui 1 a cessare)	0	0	0	31.137,00	155.685,00
B6	1	0	1	0	0	0	30.113,00	30.113,00
B4	1	0	1	0	0	0	29.168,00	29.168,00
B1	0	3 h.24 a tempo indeterminato 27 h.24 (da stabilizzare)	0	30 h.24	0	30 h.24	27.523,60	547496,52
A5	4	0	4	0	0	0	27.586,00	110.344,00
<b>TOTALE</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>402.842,40</b>	<b>1605055,17</b>

