



COMUNE DI MARINEO

Prov. Palermo

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 76

Oggetto:

Rimodulazione della dotazione organica dell'Ente ed approvazione del piano triennale del fabbisogno – autorizzazione assunzione ex art. 110 TUEL

L'anno duemiladiciannove, il giorno 30 del mese di GIUGNO, alle ore 15,20 si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

Con l'intervento dei signori:

- | | | |
|-----------------|-----------|------------|
| 1) RIBAUDO | FRANCESCO | Sindaco |
| 2) GRECO | CARLO | V. Sindaco |
| 3) LI CASTRI | FRANCESCO | Assessore |
| 4) LO PROTO | MARTINA | Assessore |
| 5) FRANCAVIGLIA | SALVATORE | Assessore |

Presente	Assente
X	
X	
	X
X	
	X

Presiede il Sindaco On. Francesco Ribaudo

Partecipa il Segretario Comunale dott.ssa Arianna Napoli

Il Presidente, constatato la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

Ai sensi della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, nel testo sostituito dall'art. 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30, si esprime parere *favorevole* in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta.

Li, 30-06-2020

Il Responsabile del Servizio
Arianna Napoli

PROSPETTO CONTABILE

Categ.	Capitolo
Stanziamiento originario	
Variazione in più/meno	
Variazione in più/meno	
Situazione risultante	
Somme impegnate	
Somme disponibili	
Somme che si impegna con presente	
Restano disponibili	

Ai sensi della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, nel testo sostituito dall'art. 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30, si esprime parere *favorevole* in ordine alla sola regolarità contabile della proposta.

Li, 30-06-2020

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Arianna Napoli

Il Sindaco

PREMESSO CHE:

- l'art.39 della legge n.449/1997 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e stabilisce che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità, al fine di far funzionare in modo efficace i vari Servizi per la collettività;
- gli artt. 3 e 89 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., attribuiscono agli Enti Locali la potestà organizzativa in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, compatibilmente con le proprie risorse finanziarie e nei limiti derivanti dalle capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni loro attribuite;
- l'art. 42, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., che assegna al Consiglio l'approvazione dei Criteri Generali per assicurare l'assetto organizzativo degli uffici mediante appositi Regolamenti e provvedimenti la cui adozione è demandata alla competenza della Giunta, ai sensi del successivo art. 48, comma 3;
- l'art.48, c.2, del citato D.Lgs. n.267/2000, stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio;
- l'art.91 del D.Lgs. n.267/2000, cd. Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla "programmazione triennale del fabbisogno di personale", finalizzata alla riduzione delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale. Tale documento è immediatamente operativo per l'anno iniziale, mentre ha valore essenzialmente di programmazione per gli anni successivi;
- l'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., secondo il quale le amministrazioni ispirano la loro organizzazione, tra gli altri, ai criteri di funzionalità e di flessibilità rispetto ai compiti e ai programmi della loro attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- l'art.6 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. (in ultimo D.Lgs. 25 maggio 2017 n.75), in materia di organizzazione degli Uffici e fabbisogno di personale che stabilisce -allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini- che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter rimodulando contestualmente la propria Dotazione Organica;
- l'art. 6-bis stesso Decreto Legislativo detta Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni;
- l'art.6-ter del medesimo D.Lgs. in ordine alle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni dispone che con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei 3 fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;

RICHIAMATI:

- 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 di 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, debba essere certificato dai Revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio dell'Ente;

CONSIDERATO CHE:

- con l'entrata in vigore del D.Lgs. 118/2011, coordinato con il Decreto Legislativo 10 agosto 2014, n. 126 e la L. 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) in tema di "Armonizzazione Contabile", il programma triennale di fabbisogno di personale deve essere inserito (in via previsionale) nel Documento Unico di Programmazione (UP) – Sezione Operativa (SeO);
- detta programmazione del fabbisogno deve essere corredata dal parere del responsabile finanziario e dalla attestazione dei Revisori dei conti sulla copertura nel bilancio preventivo degli oneri da essa determinati, nonché sul rispetto del principio di contenimento della spesa di personale;
- nella programmazione del fabbisogno si devono indicare il numero, le categorie ed i profili professionali dei dipendenti che l'Ente ha deciso di assumere a tempo indeterminato, specificando se a *part time*;
- possono anche essere inserite le previsioni, che almeno possono allo stato essere formulate, delle assunzioni flessibili che l'ente intende effettuare; scelta che comunque può essere oggetto di una specifica e successiva programmazione in caso di cambiamento delle esigenze;
- in questo documento si devono inoltre indicare le procedure che si intendono seguire per la assunzioni a tempo indeterminato;
- l'art.33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dalla L. 12.11.2011, n.183, prevede che le pubbliche amministrazioni debbano procedere alla rilevazione di eventuali "eccedenze di personale", in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in occasione delle ricognizioni annuali, pena l'impossibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;
- l'art.34, D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., ai sensi del quale le nuove assunzioni possono essere disposte nel documento di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, solo dopo che l'Ente ha verificato l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità;
- l'art.34-bis D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. "Disposizioni in materia di mobilità del personale", il quale prescrive la preventiva comunicazione alla apposita struttura Regionale e al Dipartimento della Funzione Pubblica per l'assegnazione del personale pubblico in disponibilità, disponendo che le assunzioni effettuate in violazione del medesimo articolo, sono nulle di diritto, ferme restando le disposizioni previste dall'art.39 della L. 27 dicembre 1997, n.449, e successive modificazioni;
- l'art.30, comma 2 bis del D.Lgs. n.165/2001, che impone la mobilità volontaria come propedeutica all'avvio di nuove assunzioni;

CONSIDERATO ANCORA CHE:

- ai sensi dell'art.1, c. 557 della L. 27.12.2006 n.296 e ss.mm.ii., ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno (ora saldo di bilancio), assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;
- la Legge 114/2014, di conversione del Decreto legge 90/2014:
 - conferma le disposizioni di cui all'art.1, commi 557, 557 bis e 557 ter della Legge n.296/2006;
 - abroga l'art.76, c.7 del D.L. 25.6.2008 n.112 (conv. L.n.133/2008) e modificato dalla L. 26 aprile 2012 n.44 (conversione con modif. del D.L. 2.3.2012 n.16) il quale stabiliva "E' fatto divieto agli Enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale";
 - introduce il comma 557-quater legge 296/2006, sostituendo, per gli enti soggetti al patto di stabilità, il tetto dell'anno precedente con quello medio del triennio 2011/2013;

- modifica l'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, stabilendo che il limite in detto articolo previsto circa la spesa flessibile (il 50% del 2009) non si applica agli enti soggetti al patto di stabilità che siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art.1, comma 557 Legge 296/2006;

TENUTO CONTO:

che per gli anni 2015 e 2016 la Legge 190/2014 e il D.L. n.78/2015 (unitamente ad altri interventi normativi), hanno drasticamente limitato la possibilità degli Enti Locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato. Tale facoltà in presenza delle condizioni previste dalla normativa e specificate dalla giurisprudenza contabile risulta in detto biennio, infatti, essere stata condizionata al ricorso alle risorse umane degli enti di area vasta dichiarate in eccedenza o sovrannumero. Il mancato rispetto delle previsioni su indicate comportava in presenza di profili professionali rispondenti alle esigenze dell'Ente Locale, la nullità dell'assunzione;

PRECISATO CHE:

- nell'anno 2015 è stata approvata la Legge delega 124/2015 (c.d. Riforma Madia) che ha -tra l'altro- disposto il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, cui sono seguiti i decreti attuativi della stessa;
- nell'anno 2016 il Decreto legge 24 giugno 2016 n.113 recante "misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il Territorio", convertito con modificazioni dalla legge n.160/2016, ha introdotto misure innovative in materia finanziaria e normativa per gli Enti Locali, consistenti sostanzialmente nella semplificazione contabile e nel coordinamento con le modifiche derivanti dalla contabilità armonizzata.

RILEVATO ALTRESÌ CHE:

- la legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) la quale, all'art.1, c.762 ha stabilito che i vincoli alle assunzioni ed alla spesa del personale per gli enti soggetti al patto di stabilità si intendono riferiti al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, ha ridotto gli spazi assunzionali;

DATO ATTO CHE:

- Per quanto attiene l'anno 2017, la legge di Bilancio 2017 (n.232 dell'11 dicembre 2016), ha previsto misure incidenti sulle capacità assunzionali degli Enti Locali (commi 475, 476 e 479);
- sono state introdotte deroghe al vincolo di spesa per il lavoro flessibile con l'art. 22, comma 1, D.L. n. 50/2017 convertito dalla Legge n.96/2017, nel senso che -fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale- è prevista la possibilità per i comuni (sia soggetti che non soggetti al patto di stabilità nel 2015) di derogare ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 per le assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica, a determinate condizioni;
- anche il Contratto Collettivo Nazionale comparto Funzioni Locali 2016-2018 definitivamente sottoscritto il 21 maggio 2018 attua le previsioni contenute nell'articolo 23, comma 1 del D.Lgs. n.81/2015, esteso al lavoro pubblico dalla Riforma Madia;
- sono di seguito intervenute nell'anno 2017 modifiche alla disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato di personale da parte degli Enti Locali con la richiamata Legge n.232/2016, con il DL. n.244/2016, con la legge n.48/2017 di conversione del DL.n.14/2017, con il D.L.n.50/2017 convertito con Legge n.96/2017 e con i DD.Lgs. 25 maggio 2017 nn.74 e 75, non modificate dalla Legge di Bilancio n.205/2017 per l'anno 2018;

RILEVATO CHE:

– Dall'anno 2019 si applica l'art.3, comma 5 del D.L. n.90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n.114/2014, che fissa per tutti i Comuni la soglia del 100% delle facoltà assunzionali;

- La legge n.145 del 30.12.2018 c.d. "legge di Bilancio 2019" in vigore dal 1° gennaio 2019, ha introdotto novità sul personale, e precisamente in materia di Utilizzo a tempo parziale di personale (art.1, comma 124); Procedure concorsuali semplificate per il reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni (Concorsi Unici); Graduatorie per il reclutamento del personale (commi 361 e 366) incidendo sulla validità delle stesse;
- Il Decreto Legge 28 gennaio 2019, n.4, recante disposizioni in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni, convertito in legge 28 marzo 2019 n.26, all'art.14-bis ha ulteriormente disciplinato le capacità assunzionali degli Enti Locali ed in particolare:
- È stato modificato l'articolo 3, comma 5, del Decreto n.90/2014, prevedendo la possibilità per gli Enti Locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni precedentemente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- Sono stati aggiunti, dopo il comma 5-quinquies dell'articolo 3, del suddetto decreto n.90/2014, i commi 5-sexies e 5-septies: con il primo si prevede che, nel triennio 2019-2021, le Regioni e gli Enti Locali possono effettuare nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e nell'anno in corso, precisando, tuttavia, che i reclutamenti possano avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over; con il secondo si prevede che i vincitori dei concorsi banditi dalle Regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni e che tale disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi;

– L'art.14-ter della stessa legge, inoltre, ha ampliato –rispetto a quanto previsto dalla legge di Bilancio 2019, la possibilità di utilizzo delle graduatorie concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, stabilendo con riferimento alle procedure concorsuali delle pubbliche amministrazioni, bandite dopo il 1° gennaio 2019 al comma 1, che – fermi restando i termini di vigenza delle medesime graduatorie e il numero dei posti banditi, nonché nel rispetto dell'ordine di merito- le relative graduatorie siano impiegate non più esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso (come previsto dall'art.1, c.361, della L.n.145/2018), ma anche per i posti che si rendono disponibili a seguito della mancata costituzione o della estinzione del rapporto di lavoro con i candidati vincitori;

– Il D.L. 30 aprile 2019 n.34, convertito in legge n.58 del 28/6/2019, all'art.33 che ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare si prevede che, a decorrere dalla data stabilita dal decreto attuativo, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al "valore soglia", definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. I valori soglia vengono definiti con Decreto ministeriale, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali. La norma impone di adeguare, in aumento o in diminuzione, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata e quelle destinate a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, al fine di garantirne l'invarianza del valore medio pro-capite. Fino alla data

che sarà definita in sede di decreto attuativo mantengono vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale;

– La legge 19 giugno 2019 n.56, all'art.3 ha stabilito al comma 8): ...”al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n.165 del 2001” (Mobilità volontaria), e al comma 9) punto 2) di modifica dell'art. 34-bis (Mobilità obbligatoria), c. 4 del medesimo decreto legislativo: al comma 4, le parole «decorsi due mesi» sono sostituite dalle seguenti «decorsi quarantacinque giorni»;

– L'art.6-bis – “Armonizzazione dei termini di validità delle graduatorie di pubblici concorsi” del D.L. 3.9.2019 n.101 convertito in Legge 2.11.2019 n.128 che ha innovato la disciplina dei termini di validità delle graduatorie dei concorsi pubblici ai fini dello scorrimento delle stesse sostituendo il comma 362 e introducendo i commi 362-bis e 362-ter dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2018, n.145;

STABILITO CHE:

– Per l'anno 2020 la legge 27 dicembre 2019 n.160 (Legge di Bilancio 2020) ha apportato in tema di assunzioni le seguenti novità:

- L'art.1, c .145 e 146 ha ampliato le forme di pubblicità delle procedure concorsuali stabilendo che ogni P.A. deve pubblicare sul proprio sito internet, la tracce delle prove e le graduatorie con la indicazione dello scorrimento delle stesse, con aggiornamenti costanti, ferme restando le altre previsioni già esistenti quali bandi, criteri di valutazione delle commissioni e tracce delle prove scritte. La norma demanda ad un Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione le modalità attuative dei previsti collegamenti ipertestuali;
- L'art.1, commi da 147 a 149 è ulteriormente intervenuto sullo scorrimento delle graduatorie, stabilendo che dal 1° gennaio 2020 le graduatorie dei concorsi approvati nel 2011 sono utilizzabili fino al 30.3.2020 previa frequenza da parte degli idonei di corsi di formazione e previo superamento di un esame-colloquio per accertarne la perdurante idoneità; quelle approvate dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020; quelle approvate nel 2018 e 2019 entro 3 anni dalla approvazione; ha infine stabilito che le graduatorie di concorsi delle P.A. valgono 2 anni dalla approvazione;
- L'art.1, comma 853 ha apportato modifiche all'art.33, comma 2 del D.L. n.34/2019 convertito dalla legge n.58/2019 che ha introdotto il principio di sostenibilità finanziaria per le assunzioni a tempo indeterminato degli Enti Locali in una logica di superamento della regolazione basata sulla copertura del turn-over, introducendo -ai fini del relativo Decreto ministeriale attuativo- un ulteriore valore soglia superiore a quello prossimo al valore medio cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la suddetta soglia e stabilendo che i Comuni con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti superiore a quello degli Enti virtuosi sono tenuti a diminuire lo stesso entro un valore fissato dal DM (con deroghe per i piccoli Comuni) e divieto di superamento della spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato;

CONSIDERATO:

– che le nuove disposizioni sulle assunzioni nelle Pubbliche Amministrazioni introdotte dal D.L. n.34/2019, come modificate dalla Legge n.160/2019 (legge di Bilancio 2020), sono applicabili a seguito alla pubblicazione in Gazzetta ufficiale del Decreto ministeriale attuativo che è stato oggetto di intesa in sede di Conferenza Unificata Stato-Città/Autonomie Locali dell'11 dicembre 2019, sulla base dei criteri ora espressamente previsti dalla Legge;

DATO ATTO:

– che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato in G.U. n. 108, il decreto del 17 marzo 2020 attuativo dell'art.33 del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato nei Comuni che ha dettato le nuove regole in materia di assunzioni di personale presso i Comuni a valere dal 20 aprile 2020;

PRECISATO:

– che con detto decreto viene superato il principio del *turn-over* ed introdotto un sistema di sostenibilità finanziaria della spesa di personale adottando, per la stessa, determinati “valori soglia” differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati secondo gli elementi definiti dal DM che contribuiscono alla determinazione di detto rapporto;

– che il meccanismo prevede di utilizzare i dati dei rendiconti approvati che, a scorrimento, saranno di volta in volta diversi, con la possibilità per ogni anno di ottenere un risultato differente di tale percentuale che inciderà sul margine assunzionale da utilizzare nell'anno di riferimento;

– che, in particolare, la capacità assunzionale del 2020 si determina rapportando la spesa di personale del 2018 alla media delle entrate correnti 2016-2017 e 2018 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2018;

– che da detta percentuale scaturisce la possibilità o meno dell'Ente di assumere nel 2020 e legittimamente procedere all'incremento dei posti della propria dotazione organica, in coerenza con il piano di fabbisogno di personale e nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione;

– che inoltre nel periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà residue dei cinque anni antecedenti il 2020 e che questo fattore risulta considerato in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 presente nel decreto purché nel limite previsto in tabella 1 per ciascuna fascia demografica;

ATTESO CHE:

– Per effetto del D.P.C.M. 17 marzo 2020, a far data dal 20 aprile c.a .ai Comuni con ridotta incidenza della spesa di personale è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, posto che agli Enti che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato, per effettuare assunzioni sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia per ciascuna fascia demografica;

– Che tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo una percentuale massima di incremento annuale;

– Che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM non rileva i fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1 commi 557-quater e 562 della legge 27.12.2006 n.296;

VISTO:

- Il prospetto a cura del Responsabile del Servizio Ragioneria in ordine alla spesa di personale presso questo Ente a “consuntivo” 2019 e “previsionale” anni 2020-2021-2022, da cui si evince il rispetto del limite di spesa media di personale del triennio (all. D);

DATO ATTO:

che la spesa media effettiva di personale di ruolo nel triennio 2011-2013 ammontava ad euro 1.666.330,00 e che con la rimodulazione di cui alla delibera di GC n. 128/2019 è stato rispettato il detto tetto di spesa - art 1 c. 557 – quater della legge 296/2006;

STABILITO:

- Che il valore soglia individuato dalla tabella 1 dell'art. 4 del DM per i Comuni rientranti nella fascia demografica (e) ricompresa tra i 5.000 ed i 9.999 abitanti (quale il Comune di Marineo) corrisponde al 26,84% per l'anno 2020, secondo quanto previsto dall'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato relativo al triennio 2018 - 2020 (Cfr. Tabella 1 all'art. 4 D.M. 17 marzo 2020); (All. E);
- che il Responsabile del Servizio Ragioneria ha trasmesso il prospetto di calcolo dell'indice di riferimento del valore soglia, che per il Comune di Marineo risulta pari al 36,78 % riferito all'ultimo conto consuntivo approvato al 2017, tenuto conto che il Comune ha dichiarato il dissesto finanziario e che per l'anno 2018 – 2019 non è stato approvato il bilancio di previsione (All. F);
- che l'art. 5 del medesimo decreto riporta la tabella con le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio che qui di seguito si riporta limitatamente ai valori cumulativi di interesse per il Comune di Marineo: Comune fascia e: 2020=17,0%; 2021=21,0%; 2022=24,0%; 2023=25,0%; 2024=26,0%;
- che nell'anno 2020, pertanto, è teoricamente possibile incrementare la spesa di personale sostenuta nell'anno 2018 del 17,0 % corrispondente al valore economico indicato nel prospetto di calcolo elaborato dal Servizio Ragioneria, purché il valore corrispondente risulti all'interno del valore soglia stabilito nella tabella 1, dell'art 4, ovvero il 27%% (oltre ad una quota dei resti assunzionali degli ultimi 5 anni antecedenti il 2020, utilizzabili sino al 2024) e l'incremento sia coerente con il piano dei fabbisogni e con l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione contabile;
- che detti importi non rilevano ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

PRECISATO:

- che le nuove regole non determinano abrogazioni delle disposizioni che fissano le capacità assunzionali dell'Ente, posto che i Comuni "virtuosi" nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti possono aggiungere capacità assunzionali a quelle previste (100% dei risparmi dei cessati dell'anno precedente - se non utilizzato- e dell'anno in corso), oltre alle capacità assunzionali del quinquennio precedente, fermo restando che le Amministrazioni al di fuori di tale rapporto dovranno adottare un piano per la riduzione della spesa per il personale sulle entrate correnti entro il 2025;
- che, pertanto, le Amministrazioni devono comunque continuare a rispettare il tetto di spesa del personale, e quindi quello sostenuto mediamente nel triennio 2011-2013, fatta salva la deroga dettata dall'art.7, comma 1, del DM per l'aumento determinato dalla applicazione del "valore soglia" per gli Enti virtuosi che registrano un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore alla percentuale individuata per fasce demografiche;

DATO ATTO:

- che con il medesimo Decreto viene prorogato il termine di applicazione delle disposizioni in materia di stabilizzazioni di personale al 31 dicembre 2021, consentendo così le assunzioni in base alla normativa specifica e cioè l'art.20, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n.75/2017. Conseguentemente viene differito al 31 dicembre 2020 il termine entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di servizio;

RILEVATO:

- che gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti per assicurare, attraverso una programmazione triennale del fabbisogno di personale, le esigenze di funzionalità e migliore funzionamento dei servizi con la riduzione programmata delle spese del personale (art.39, comma 1 e 19, legge 27/12/1997 n.449; art.6, comma2, D.Lgs. 30/03/2001, n.165);

- che il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base delle spese per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- che il richiamato Decreto Legislativo 15 maggio 2017 n.75 ha apportato modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 31 marzo 2001 n.165, ai sensi degli articoli 16 e 17 della legge 7 agosto 2015 n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni, introducendo disposizioni mirate – tra l’altro - al progressivo superamento della “Dotazione Organica” come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa, attraverso lo strumento del “Piano triennale del Fabbisogno”;
- che pertanto la programmazione delle assunzioni deve avvenire in base ai “fabbisogni effettivi” di ogni ufficio pubblico e non sulla “vecchia” Dotazione Organica, la quale non viene soppressa, ma diventa una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel Piano di fabbisogno;
- che il richiamato art.6-ter del D.Lgs. 30/03/2001 n.165 (inserito dall’art.4 del D.Lgs. n.75/2017) dispone che con D.M. ministro per la semplificazione e la p.a., sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

VISTE:

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 – Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

ATTESO CHE:

– le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principi rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell’ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; dalle predette linee guida si evince che:

- i Piani Triennali di Fabbisogno di Personale (PTFP) sono redatti in coerenza con la programmazione generale dell’Ente in ossequio ai più generali principi costituzionali contenuti nell’art.97;
- l’attività di programmazione contenuta nel PTFP va effettuata in coerenza e per il migliore perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa predefiniti dall’Ente;
- la scelta dei profili professionali da immettere nell’organizzazione dell’Ente va effettuata in coerenza con il ciclo della performance in vigore presso l’amministrazione interessata;
- quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze ed attitudini professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l’organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie, per soddisfare i bisogni degli utenti, perseguendo modalità di *benchmarking*;
- lo strumento di programmazione complessivamente intesa costituito dal PTFP, elaborato in termini funzionali rispetto agli obiettivi strategici e di performance definiti a livello macroorganizzativo, deve infine necessariamente poggiare su un’analisi approfondita degli input della produzione mediante la pre-definizione di indicatori e parametri quali-quantitativi;
- Il nuovo schema di PTFP rappresenta pertanto un corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico e del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese per un ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane dell’Ente stesso;

- Il PTFP costituisce, quindi, uno strumento di standardizzazione dei piani dei fabbisogni per pervenire ad un sistema informativo in termini di costi finanziari del lavoro pubblico, che si porrà al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascun Ente;
- Il PTFP si deve sviluppare in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di – contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

CONSTATATO:

- che, nel mutato rapporto tra dotazione organica e PTPC, si passa ad un'accezione di dotazione che non rappresenta più il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP (come nella precedente disciplina) in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma divenendo un valore finanziario dinamico, esso costituisce un indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa di personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017;
- che la predetta previsione deve necessariamente coordinarsi con le specifiche disposizioni in materia sia di gestione della dotazione organica che in materia di limiti alla spesa di personale;

RILEVATO CHE:

- per espressa indicazione delle suddette linee guida, per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;
- nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario imposto dalla vigente legislazione in materia di reclutamenti (per le Autonomie Locali);

TENUTO CONTO:

- che il richiamato decreto del Ministro per la Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione che ha dettato Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni delle Amministrazioni Pubbliche, sottolinea l'opportunità per i Comuni di utilizzare, allo scopo di definire il PTFP, le informazioni già disponibili nel "Conto Annuale", considerata la fonte centrale per l'impostazione delle politiche relative al pubblico impiego, e che lo stesso Decreto 75/2017 ribadisce che "le Linee guida per la pianificazione dei fabbisogni di personale" vanno definite sulla base delle informazioni rese disponibili dalla suddetta rilevazione (art.60 D.Lgs. n.165/2001);

PRESO ATTO:

- del prospetto dimostrativo sulle modalità di costruzione del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e Programma Annuale 2020 allegata (All. A) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, in cui vengono dettagliati indicatori e parametri finalizzati alla definizione del programma di fabbisogno 2020-2022 riferiti a:
 - confronto con altri Comuni Italiani/Regionali analoghi (territorio/popolazione) con indicazione del numero degli abitanti; personale previsto in D.O.; personale in servizio; spesa di personale; incidenza percentuale della spesa di personale sulla spesa corrente (dati tratti dai conti consuntivi);
 - tassonomia delle categorie/profili presenti presso l'Ente;

- costo teorico della Dotazione Organica; costo del personale in servizio;
- indicatori di Bilancio inerenti il personale;
- indicatori di performance organizzativa dell'Ente;

STABILITO CHE:

– dalla Relazione suindicata nonché dalle altre informazioni contenute nel presente provvedimento fornite dal Servizio Ragioneria emergono per il Comune di Marineo le seguenti risultanze:

- il personale in servizio, le assunzioni programmate nel piano di fabbisogno 2020-2022 di cui all'allegato "A" e la consistenza della Dotazione Organica risultano rientranti negli standard dei Comuni analoghi (per popolazione);
- l'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente risulta inferiore alla percentuale media di altri Comuni analoghi (per popolazione);
- il piano triennale di fabbisogno risulta coerente con la programmazione del Ciclo finanziario (DUP-Bilancio), nonché con il Ciclo Integrato della Performance (Piano della Performance, Piano triennale della Trasparenza e Anticorruzione);
- la medesima percentuale è inferiore a quella prevista dal D.M. 10/4/2017 per Enti deficitari;
- sono rispettati i limiti, i vincoli e le condizioni prescritte dalla vigente normativa in materia assunzionale prescritta per i Comuni;
- il rapporto donne/uomini occupati risulta pienamente equilibrato;
- non sussistono situazioni di eccedenza di personale;
- la spesa riveniente dalla programmazione di fabbisogno 2020-2022 risulta inferiore a quella derivante dalla Dotazione Organica teorica;
- la spesa di personale complessiva programmata per il triennio 2020-2022 risulta nettamente inferiore di quella media di personale 2011-2013., fatta salva la deroga prevista dal DM 17 marzo 2020;

TENUTO CONTO:

– inoltre, che l'iter procedurale tracciato dalle predette linee guida si ispira ai principi già enunciati dall'art.2, comma 10, del D.L. 6/7/2012, n.95, convertito con modificazioni dalla Legge 07 agosto 2012, n.135 e dall'art.1, c. 404 della Legge 27 dicembre 2006, n.296, ed in specie, con riferimento allo snellimento delle strutture burocratico - amministrative anche attraverso accorpamenti di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, quale orientamento da tenere in considerazione;

CONSIDERATO CHE:

– in particolare, l'iter è sintetizzabile attraverso le seguenti fasi:

- Revisione degli assetti organizzativi;
- Impiego ottimale delle risorse;
- Individuazione dei profili professionali;
- Piano Triennale del fabbisogno del personale;

ATTESO CHE:

con appositi atti si è provveduto alla riorganizzazione del Comune di Marineo, procedendo periodicamente alla rimodulazione dell'assetto organizzativo anche mediante accorpamento di Uffici e Servizi al fine dello snellimento ed efficientamento della struttura amministrativa;

DATO ATTO:

che i Responsabili Apicali dei Servizi (in Ente privo di qualifica dirigenziale) hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'Ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale: si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti di personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte, in particolare l'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

DATO ATTO:

– che questo Ente, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato riportate in PTFP 2020-2022 quivi allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, intende procedere, qualora ne sussistano i presupposti e le condizioni di legge:

- alla stabilizzazione entro il 31 dicembre 2021 di personale a tempo determinato in possesso di tutti i titoli previsti dalla legge e che abbia conseguito il necessario requisito relativo all'anzianità di servizio entro il 31 dicembre 2020, per i posti di categoria "C" e "B" disponibili;
- all'attivazione di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, sino alla percentuale consentita pari al 30 per cento dei posti previsti nel Piano di fabbisogno 2020-2022 come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, limitatamente ad un posto di categoria "D" ed uno di categoria "C";
- alla attivazione dei Tirocini formativi;
- al limitato utilizzo di rapporti di lavoro a tempo determinato e parziale in relazione ad esigenze temporanee ed eccezionali, in dotazione organica a Full-time nel triennio, con posti a Full-time e tempo determinato, anche mediante ricorso a convenzione ed incarichi ex art. 110 TUEL;

RICHIAMATE:

- la deliberazione G.C. n. 128 del 30.12.2019 con cui è stato approvato il Piano di fabbisogno triennio 2019-2021 e rimodulata la Dotazione Organica ai sensi dell'art. 259, comma 6, D.Lgs. n.165/2001;
- il DUP 2020-2022, Sezione Operativa approvato come sopra riportato ed attualmente in corso di aggiornamento, in cui è stato predisposto in via previsionale il programma triennale di fabbisogno di personale 2020-2022;

STABILITO:

- di avvalersi per le assunzioni programmate per gli anni 2020 e 2021 della facoltà introdotta dall'art.3, c.8 della Legge n.56/2019 di non esperire la preventiva mobilità volontaria prevista dall'art.30 D.Lgs. n.165/2001, al fine di ridurre i tempi dei necessari reclutamenti, anche in considerazione delle numerose cessazioni intervenute o previste;

RICHIAMATO:

l'art.1, comma 823 della L.145/2018 in forza del quale a decorrere dall'anno 2019:

- sono disapplicate le sanzioni di cui all'art.1, comma 475 lett. e) della L.232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art.1 della L.232/2016;

- è disapplicato l'art.1, comma 470 della L.232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena divieto di assunzione;
- è disapplicato l'art.1, comma 476 della L.232/2016 (conseguimento del saldo inferiore al – 3% delle entrate finali);
- sono disapplicati i commi 507 e 508 dell'art.1 della L.232/2016 (comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art.1 comma 508 Legge n.232/2016);

RICHIAMATI ALTRESI':

– l'art. 57, commi 2-quinquies e 2-septies del D.L. 124/2019, convertito in L. 157/2019, che intervengono sulla disciplina relativa alla documentazione che gli Enti Territoriali devono produrre per attestare il pareggio di Bilancio; in particolare con il comma 2-quinquies viene inserito il comma 473-bis nell'articolo 1 della Legge n.232/2016 al fine di prevedere che, per il solo anno 2017, nel caso in cui la certificazione trasmessa relativa al conseguimento del pareggio di Bilancio sia difforme dalle risultanze del rendiconto di gestione, gli Enti sono tenuti ad inviare una nuova certificazione, a rettifica della precedente, entro il termine perentorio del 31 gennaio 2020; – con il comma 2-septies viene modificato l'art.1, comma 829 della Legge n.145/2018 per i Comuni in stato di dissesto;

DATO ATTO:

che presso questo Ente, in ordine alle condizioni previste, risulta la seguente situazione:

- Approvazione della vigente Dotazione Organica con deliberazione G.C. n. 128 del 30.12.2019 (come rimodulata in sede di definizione del Programma triennale di fabbisogno di personale triennale 2020-2022 ex art. 259 TUEL);
- Programmazione del fabbisogno di personale (in via previsionale) nel Documento Unico di Programmazione (DUP) Seconda parte della Sezione Operativa (SeO) 2018-2020, approvato con deliberazione CC. n. 64 del 11.06.2020 e relativa Nota di aggiornamento;
- Attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza giusta deliberazione di G.C. n.127 del 30.12.2020;
- Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive (pari opportunità) con deliberazione di G.C. n. 126 del 30.12.2019;
- Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- Assolvimento dell'obbligo di certificazione dei crediti verso P.A.;
- Approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2018/2020 Bilancio di previsione 2019/2021 con delibera della G.C. n. 59 del 04.06.2020, come integrata con delibera della G.C. n. 64 del 11.06.2020;
- Approvazione del Rendiconto di Gestione per l'esercizio finanziario 2017 e relativi allegati, da parte del Consiglio Comunale con deliberazione n. 22 del 21.03.2019;

TENUTO CONTO:

– che la programmazione triennale del fabbisogno del personale potrà essere rivista in funzione di nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

RITENUTO:

- di dover approvare il “Piano triennale di fabbisogno relativo al triennio 2020-2022” ed in particolare il piano annuale delle assunzioni relative all’esercizio 2020, Allegato B), quale parte integrante e sostanziale del presente atto, individuando le modalità di reclutamento per la copertura dei posti della D.O., di qualifica non dirigenziale delle varie categoria del comparto Funzioni Locali, nel triennio, in ottemperanza alla vigente normativa in materia, a parziale integrazione del medesimo programma allegato in via “previsionale” al DUP stesso triennio, tenuto conto della nuova disciplina in materia assunzionale dettata dal decreto ministeriale del 17 marzo 2020;

CONSIDERATO:

– che, la dotazione organica di personale dell’ente è intesa come spesa potenziale massima secondo la normativa vigente;

RITENUTO opportuno, nell’ottica di quanto sopra evidenziato, rimodulare la dotazione organica (All. A) in linea con le nuove direttive del predetto DFP, sulla base degli indicatori finanziari e programmatici dell’Ente, secondo una performance organizzativa in base ai bisogni collettivi;

ATTESO CHE:

– la necessità nell’Ente della copertura secondo le vigenti modalità assunzionali per il triennio 2020-2022 dei posti vacanti con le figure professionali individuate dettagliatamente nel prospetto del Piano di fabbisogno del Personale 2020-2022 (distinte per le singole annualità, di cui all’allegato B), unitamente alle relative destinazioni e tipologie di reclutamento, secondo la valutazione di vari elementi quali:

- Si è verificata carenza di personale delle varie categorie del CCNL dipendenti del comparto a seguito cessazione dal servizio di numerosi dipendenti;
- attivazione/ampliamento/miglioramento dei servizi, comportanti (sia pure in presenza di razionalizzazione delle forme di gestione, attuate prioritariamente mediante la descritta riorganizzazione dell’Assetto Organizzativo in Ente privo di Categorie “D” con posizione Organizzativa dal 2018 a tutt’oggi, oltreché mediante altre forme organizzative - mobilità interna, ed implementazione funzioni delle P.O. quali Posizioni Apicali dell’Ente;

PRESO ATTO:

- che presso questa Amministrazione attualmente non sussistono graduatorie concorsuali;
- che l’Ente non è tenuto ad assunzioni di categorie protette ai sensi della legge n.68/1999, avendo provveduto nel tempo alla copertura della “quota d’obbligo”;
- che l’Ente – privo sin dall’anno 2018, di cinque posizioni organizzative su sei previste, ha utilizzato personale apicale in convenzione, con rapporti a tempo determinato;
- che presso questo Ente vi sono residui disponibili da cessazioni anni precedenti (c.d. resti assunzionali) nell’ultimo quinquennio antecedente l’anno 2020 (da utilizzare dal 2020 al 2024) e che si prevedono cessazioni negli anni 2020 – 2021 – 2022;

PRESO ALTRESÌ ATTO:

- delle certificazioni tutte richiamate in narrativa che attestano la sussistenza delle condizioni e presupposti di legge in materia assunzionale, nonché il rispetto dei limiti (considerati dalle richiamate Linee Guida quali vincoli invalicabili di finanza pubblica per le assunzioni presso le Autonomie Locali) in materia di spesa del personale secondo la vigente normativa;

DATO ATTO:

– che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2020-2022, evidenziano il rispetto del limite previsto dall’art.9, comma 28 del D.L. n.78/2010, convertito con legge n.122 del 30 luglio

2010, come integrato dall'art.11, comma 4/bis del D.L. n.90/2014, convertito con legge n.114/2014, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua;

DATO ATTO:

– altresì, che questo Ente ha dichiarato il dissesto finanziario con delibera del Consiglio Comunale n. 35 del 29.06.2019, e che da ultimo ha approvato lo schema di ipotesi di bilancio riequilibrato 2018/2020, con delibera della G.C. n. 59 del 04.06.2020, come integrata con delibera della G.C. n. 64 dell'11/06.2020;

CONSIDERATO:

- che a seguito dello stato di dissesto dell'Ente, al fine di non intaccare risorse del Bilancio Comunale ed attuare il processo di stabilizzazione del personale precario, si ritiene di dover attingere esclusivamente alle risorse all'uopo dedicate attingendo al fondo della Regione Siciliana che ha garantito fino al 2038 i fondi necessari alla stabilizzazione;
- escludendo, pertanto le somme derivanti dalle cessazioni (capacità assunzionale "ordinaria");

PRECISATO:

- che, come stabilito dal D.M. dell'8 maggio 2018, il PTFP si sviluppa, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle richiamate linee di indirizzo;
- che il piano è sottoposto ai controlli previsti dall'ordinamento anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- che l'adozione del PTFP è sottoposta alla informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);
- che il PTFP è oggetto di pubblicazione e di trasmissione alla "Commissione per la Stabilità finanziaria degli enti locali" presso il Ministero dell'Interno;
- che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

VISTI:

- la normativa tutta in materia assunzionale sopra riportata e dettagliata;

PRESO ATTO:

- che l'art.107 del D.L. n.18/2020, convertito in legge n. 27 del 24/4/2020 ha differito i termini di adozione del rendiconto e del bilancio d'esercizio di previsione, in considerazione della situazione straordinaria di emergenza sanitaria derivante dalla diffusione dell'epidemia da Covid 19;

RICHIAMATE le delibere della G.C.:

- n. 126 del 30.12.2019 di Approvazione delle Azioni Positive;
- n. 127 del 30.12.2019 "Ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale. Anno 2019 – Art. 33 D.L.gs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. 12.11.2011, n. 183;
- N. 128 DEL 30.12.2019 "Rimodulazione della Pianta organica 2019/2021.

RIBADITO:

Anche in questa sede quanto riportato nell'ultima previsione, e precisamente

- che, per meglio realizzare la finalità di funzionalità complessiva dell'Ente e dei suoi uffici, nonché per tendere al superamento del precariato, sono stati trasformati alcuni posti vacanti *full time* in *part time* superando il valore massimo previsto dall'art. 53 del CCNL 21.05.2018 (25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria), in quanto, ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. N) del predetto CCNL, ciò è stato stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa con i sindacati tenutosi sia in data 23.12.2019 i cui verbali sono depositati agli atti d'ufficio (nota integrazione del 23/12/2019);
- che gli Enti avviano le procedure di stabilizzazione per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31/12/2015 così come previsto dalla legge regionale in vigore;
- dell'art.26, c. 6, L.R. 8 maggio 2018, n. 8 e che la copertura regionale è assicurata fino al 2038 (art. 26, c.8, L.R. n. 8/2018);
- che presso questo Comune prestano servizio n. 33 dipendenti di ruolo *full time* e n. 36 lavoratori precari in seguito a proroghe sulla scorta d'autorizzazioni previste da specifiche disposizioni legislative in materia, come da elenco che si allega (**Allegato G e G/1**);
- che la spesa del personale è in *trend* discendente, come si rileva dal prospetto delle cessazioni e della Copertura dinamica dei posti a *part-time* liberati a seguito pensionamento personale a *full-time* e trasformazione in *part-time* a 66,66% (**Allegato B**);
- che sussiste l'intendimento di iniziare i processi di stabilizzazione del personale a tempo determinato, in maniera da pervenire al definitivo superamento del precariato, utilizzando al meglio le opportunità offerte dalla vigente normativa sia nazionale che regionale;
- che è intendimento dell'Amministrazione Comunale procedere alla rideterminazione della dotazione organica al fine di perseguire l'obiettivo di procedere alla parziale stabilizzazione del personale precario utilizzando tutti i posti vacanti in dotazione organica in relazione alle esigenze organizzative e funzionali modulate in relazione ai programmi e agli obiettivi dell'Amministrazione utilizzando le procedure di reclutamento speciale previste dall'art. 20 D. Lgs. n. 75/2017 nonché le procedure di mobilità e concorsuali per i posti vacanti della categoria "D"

CONSIDERATO INFINE:

che l'attuale situazione di mancanza di figure apicali con posizione organizzativa (una su sei previste) non appare più sostenibile, e rischia in concreto di ostacolare l'attuazione del programma politico-amministrativo oltre che pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, nelle more della copertura dei posti di categoria "D", si chiede l'autorizzazione a procedere all'assunzione con incarico a contratto ex art. 110, comma 1, TUEL per il ragioniere ed il funzionario tecnico, a *part-time* nella misura del 50% e per un anno;

VISTO:

- Il TUEL;
- L'OREL;
- lo Statuto
- il CCNL;
- Il Regolamento degli Uffici e Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 dell'1.10.2010 e ss.mm ed ii.;

DATO ATTO dei pareri riportati nell'allegato foglio ed espressi ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. n. 267/2000;

A VOTI unanimi, resi nei modi di legge,

DELIBERA

Per le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono riportate quali parti integranti e sostanziali:

- 1) Prendere atto della costruzione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e programma annuale 2020, allegati al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (All. A e All. A/1);
- 2) di approvare la programmazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2020/2022, nonché il piano delle assunzioni relativo alla annualità 2020, (All. B), parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 3) di prendere atto del prospetto spesa di personale previsionale 2020-2021-2022, trasmesso dal Responsabile del Servizio Ragioneria (All. D);
- 4) di prendere atto del prospetto contabile elaborato dal Responsabile del Servizio Ragioneria, relativo alla presa del personale nel triennio 2020 -2021 - 2022 (All. E) da cui si evince il rapporto esistente presso il Comune di Marineo tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE pari al 26,84% (inferiore al valore soglia del 27% previsto dal D.M. 17 Marzo 2020 per i Comuni rientranti nella fascia e) quali il Comune di Marineo con popolazione di n. 6.433 abitanti al 31.12.2019;
- 5) di prendere atto del prospetto contabile elaborato dal Responsabile del Servizio Ragioneria, relativo alla presa del personale nel triennio 2015 -2016 - 2017 (All. F), da cui si evince il rapporto esistente presso il Comune di Marineo tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE pari al 36,78% (superiore al valore soglia del 27% previsto dal D.M. 17 Marzo 2020 per i Comuni rientranti nella fascia e) quali il Comune di Marineo con popolazione di n. 6.433 abitanti al 31.12.2019;
- 6) di dare atto che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte preambolo, rimane salvo, per tutto il triennio 2020/2022, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili, a tempo determinato, incarichi a contratto e convenzioni, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali, così come dettagliato nel prospetto quivi allegato (All. C);
- 7) di dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto della normativa in materia assunzionale come dettagliata in narrativa che qui si intende riportata, tenuto conto delle Linee guida adottate con D.M. 8.5.2018;
- 8) dare altresì atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "risultato di competenza dell'esercizio non negativo", nonché i limiti imposti dall'art.1, commi 557 e seguenti della L. n.296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, ed è coerente con le Linee Guida adottate con D.M. 8.5.2018;
- 9) di dare atto che il perfezionamento delle assunzioni programmate per l'anno 2020 entro i limiti delle disponibilità dell'approvando Bilancio finanziario di previsione 2020-2022 – salvo eventuali variazioni necessitate dalle recenti disposizioni normative - è sorretto dal rispetto di tutte le condizioni di legge surriportate, mentre il programma dei reclutamenti programmati nelle annualità 2021 e 2022, è subordinato alla preventiva verifica annuale della sussistenza/permanenza delle condizioni di legge nel tempo vigenti, nonché al dimensionamento dei relativi stanziamenti di spesa in materia di personale di Bilancio per le

relative annualità; il tutto subordinato all'approvazione della "Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali" presso il Ministero dell'Interno.

- 10) di riservarsi la possibilità di adeguare il presente Piano annuale e Piano triennale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero motivate esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento nei termini previsti dal D.M. 8.5.2018;
- 11) di autorizzare il responsabile dell'Area Finanziaria e Personale a predisporre tutti gli atti conseguenti al presente Piano di fabbisogno del personale;
- 12) di provvedere alla comunicazione dei contenuti del Piano di fabbisogno di personale al sistema di cui all'art.60 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., entro 30 giorni dalla adozione del medesimo, come precisato dal D.M. 8.5.2018;
- 13) di trasmettere copia della presente deliberazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie interne (RSU) del personale;
- 14) di trasmettere la presente deliberazione alla "Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali" presso il Ministero dell'Interno;
- 15) provvedere altresì alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezione Disposizioni Generali – Atti Generali – atti amministrativi generali, e nella sottosezione Bandi di Concorso dandone comunicazione via mail al Segretario Generale e ai Responsabili dei Servizi della D.O. per opportuna conoscenza;
- 16) Richiedere l'autorizzazione a procedere all'assunzione con incarico a contratto ex art. 110, comma 1, TUEL per il ragioniere ed il funzionario tecnico, a part-time nella misura del 50% e per un anno.
- 17) dichiarare, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, con separata votazione unanime espressa per alzata di mano, stante la necessità di procedere tempestivamente a tutti i conseguenti adempimenti di legge in materia assunzionale.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta di deliberazione

Visti i pareri favorevoli espressi

A voti unanimi favorevoli palesemente espressi

DELIBERA

Approvare e fare propria la suesposta proposta di deliberazione.

* * *

Con ulteriore e separata votazione, espressa nei modi di legge,

DELIBERA

Dichiarare la presente immediatamente eseguibile, per consentire la migliore produttività degli uffici.

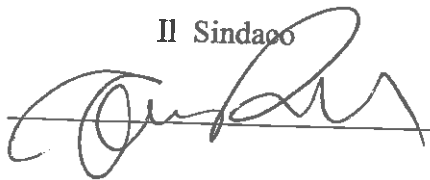
Letto, approvato e sottoscritto.

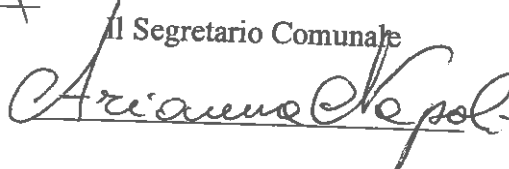
Il Sindaco

L'Assessore anziano

Il Segretario Comunale







Affissa all'albo pretorio il

Defissa il

Il Messo comunale

Il Segretario del Comune

CERTIFICA

su conforme relazione del Messo comunale incaricato per la pubblicazione degli atti che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal giorno _____ senza opposizioni o reclami.

Certifica altresì che l'estratto/oggetto della presente deliberazione è stato pubblicato nel sito internet di questo Comune con decorrenza dal _____ entro _____ dall'emanazione/approvazione, art. 6 L.R. 11/2015.

Li, _____

Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente delibera è divenuta esecutiva in data _____

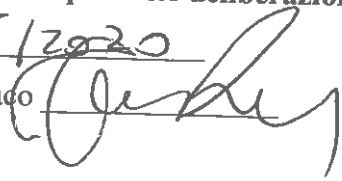
Li, _____

Il Segretario Comunale

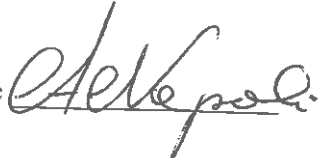
La presente deliberazione è immediatamente esecutiva

Li, 30/06/2020

Visto: Il Sindaco



Il Segretario Comunale



La presente delibera è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari con nota n. _____ del _____

La presente delibera è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio _____ in data _____

Piano fabbisogno e di stabilizzazione precari nel triennio 2020/2022.

Il prospetto dimostra la copertura dinamica dei posti a part-time liberati a seguito pensionamento di personale a full-time e trasformati in part-time a 66,6% GIUSTA DELIBERA GM. 128/2019

PROFILO PROFESSIONALE		POSTI RIDETERM.		CESSAZIONI			PIANO STABILIZZAZIONE PRECARI			FABBISOGNO 2020		FABBISOGNO 2021		FABBISOGNO 2022	
		FULL TIME	PART TIME	2020	2021	2022	2020	2021	2022	FULLTIME	PARTTIME	FUL TIM	PAR-TIME	FUL TIME	PAR-TIME
		2019 del G.M.128													
Cat. D	RAGIONIERE GENERALE	1*	0	0	0	0	0	0	0	1*		1		1	
	INGEGNERE/ARCHITETTO	2*	0	0	0	0	0	0	0	2*		2		2	
	COMANDANTE POLIZIA MUNICIPALE	0	1**	0	0	0	0	0	0		1**		1		1
	ASSISTENTE SOCIALE	0	1**	0	0	0	0	0	0		1**		1		1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1***	0	0	0	0	0	0	0	1***		1		1	
	Totale	4	2	0	0	0	0	0	0	4	2	4	2	4	2
Cat. C	ISTRUTTORE CONTABILE	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	5	0
	ISTRUTTORE TECNICO ATTIVITA' PROGETTUALE - GEOMETRA	1	1	0	0	1	2	0	0	1	2	1	2	0	2
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	9	0	3	1	1	2	1	1	6	2	5	4	4	5
	ISTRUTTORE EDUCATORE ASILO NIDO	7	0	1	1		0	0	1	6	0	5	0	5	1
	AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	2	2	0	0	0	2		0	2	2	2	2	2	2
	Totale	24	3	4	2	2	6	1	2	20	6	18	8	16	10
Cat. B3	OPERATORE SPECIALIZZATO E/O CONDUTTORE SCUOLABUS	2	0		0	0	0	0	0	2		2	0	2	0
	COLLABORATORI TECNICI	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
Cat. B	Totale	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0
	OPERATORE DI SUPPORTO AI SERVIZI AMMINISTRATIVI + CENTRALINISTA	4	1	0	0	1	2	1	1	4	2	4	3	3	4
	OPERATORE DI SUPPORTO AI SERVIZI TECNICI	1	1	0	0	0	2	1	0	1	2	1	3	1	3
	OPERATORE DI SUPPORTO AI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	2	1	3
Cat. A	Totale	6	2	0	0	1	5	2	2	6	5	6	8	5	10
	CUSTODE	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Cat. A	Totale	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	Totale	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
TOTALE		37	7	4	3	3	11	3	4	33	13	30	18	27	22
dotaz. Organica 2019		cessazioni nel triennio 2020/2022				stabilizzazioni 2020/2022				dotaz.e organica 2020		dotaz. Organica 2021		dotaz. Organica 2022	
		44 (41,50 t.p.)				10				18		46 (41 t.)		48 (41(t.p))	
														49 41 t.p.	

*) POSTO A CONCORSO PUBBLICO

**) POSTI PART TIME al 50% RISERVATI ALLA MOBILITA'

***) POSTO RISERVATO ALLA PROGRESSIONE VERTICALE

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICA-FINANZIARI
Dott.ssa Arianna Napoli

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICA-FINANZIARI
Dott.ssa Arianna Napoli

IL SINDACO
On. Francesco Ribauda

Allegato A (allegato alla Delibera G.C. n. del)

Dotazione Organica rimodulata ai sensi dell'art. 259 TUEL. Delibera della G.C. n. 128 del 30.12.2019, già trasmessa alla Commissione per la stabilità degli Enti Locali, presso il Ministero dell'Interno per l'approvazione in data 28.01.2020				
	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI FULL	POSTI A PART TIME	TOTALE POSTI IN
CATEGORIA D	RAGIONIERE GENERALE	1	0	1
	INGEGNERE/ARCHITETTO	2	0	2
	COMANDANTE POLIZIA	0	1	1
	ASSISTENTE SOCIALE	0	1	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	0	1
		4	2	6
CATEGORIA C		POSTI FULL	POSTI A PART TIME	TOTALE POSTI IN
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	5	-	5
	ISTRUTTORE TECNICO -	1	1	2
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	9	-	9
	EDUCATORE ASILO NIDO	7	-	7
	AGENTE DI P.M.	2	2	4
		24	3	27
CATEGORIA IA B3		POSTI FULL	POSTI A PART TIME	TOTALE POSTI IN
	OPERATORE SPECIALIZZATO E/O CONDUTTORE SCUOLABUS	2	0	2
	COLLABORATORI TECNICI		0	
		2		2
CATEGORIA BI		POSTI FULL	POSTI A PART TIME	TOTALE POSTI IN
	OPERATORE DI SUPPORTO AI SERVIZI AMMINISTRATIVI +	4	1	5
	OPERATORE DI SUPPORTO AI	1	1	2
	OPERATORE DI SUPPORTO AI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	1		1
		6	2	8
A	CUSTODE SEDE	POSTI FULL	POSTI A PART TIME	TOTALE POSTI IN
		1	-	1
		1	-	1
	TOTALE	37	7	44
		rapportati a Full-time		41

Andrea Napoli

Allegato 8 (allegato alla delibera G.C. n. 76 del 30.06.2020)

RAFFRONTO TRA LA PRECEDENTE DOTAZIONE ORGANICA E LA NUOVA in proiezione nel triennio 2020 - 2022

Ctg.	TOTALE POSTI IN D.O.	TOTALE POSTI IN D.O.	POSTI		DOTAZIONE		DOTAZIONE	
	ANTE RIDETERMINAZIONE Anno 2019	POST RIDETERMINAZIONE Anno 2019	FULL TIME 2020	PART-TIME 2020	FULL TIME 2021	PART TIME 2021	FULL TIME 2022	PART-TIME 2022
D	8	6	4 (A)	2 (B)	4	2	4	2
C	28	27	20 (C)	6	18	8	16	10
B3	2	2	2	-	2	-	2	-
B1	13	8	6	5	6	8	5	10
A	6	1	1	-	-	-	-	-
TOTALI	57	44 (41 full time)	33	13	30	18	27	22
		TOTALI	46		48		49	
			rapportati a Full-time				41	

Note:

- (A) 4 posti da coprire, di cui: 2 per concorso pubblico, 1 per mobilità ed 1 per progressione verticale;
- (B) 2 posti di Comandante Polizia Municipale e Assistente Sociale part-time 50% da coprire con concorso pubblico;
- (C) 1 posto riservato per progressione verticale.

Francesco Napolitano

ALLEGATO D (allegato alla delibera G.C. n. del _____)

SPESA PERSONALE NEL TRINENNIO 2020/2022

ATTUAZIONE PIANO STABILIZZAZIONE

2020	SPESA PERSONALE DI RUOLO N. DIP.	33	1.094.000,00	1.358.540,00
	SPESA PERSONALE PRECARIO N. DIP. 66,66%	11	264.540,00	
2021	SPESA PERSONALE DI RUOLO N. DIP.	30	993.000,00	1.246.000,00
	SPESA PERSONALE PRECARIO N. DIP. 66,66%	14	338.000,00	
2022	SPESA PERSONALE DI RUOLO N. DIP.	27	908.000,00	1.324.000,00
	SPESA PERSONALE PRECARIO N. DIP. 66,66%	18	416.000,00	

Arianna Napoli

Prospetto spesa personale nel triennio 2020- 2021-2022

ANNUALITA'	Personale di ruolo full time n. 33 unita'	Personale partime da stabilizzare con oneri carico regione al 100%	TOTALE SPESA ANNUA
Anno 2020	1.094.000,00	N. 11 UNITA' * 264.540,00	€. 1.358.560,00
Anno 2021	993.000,000	n. 14 unita' * 338.000,00	€.1.246.000,00
anno 2022	908.000,000	n. 18 unita * 416.000,00	€. 1.324.000,00

ENTRATE: TIT I. II. III /SPESE CORRENTI PREVISIONI BILANCIO PLURIENNALE 20/22

ANNUALITA'	ENTRATE /SEPSE CORR.	FCDE	ENTRATE AL NETTO FDCE (DECRETO 20.4.20)
2020	4.457.251.000	€. 381.261,00 -	€.4.075.990,00
2021	4.640.000,00	€.400.00,00	€,4.260.000,00
2022	4.500.000,00	€.400.000,00	€.4.100.000,00

VALORE PERCENTUALE SOGLIA PRESUNTO SULL'ANNO 2020: ART. 33 DL 34 DEL 30.04.2020

Spesa personale ...€.1.094.000,00 : €.4075.000,00 = 26,84%

***La spesa per il personale precario stabilizzato è a totale carico della regione siciliana**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE





COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

SERVIZIO FINANZIARIO

PROSPETTO DISTRATIVO VALORE /SOGLIA

ART.33 COMMA 2 DECRETO LEGGE 30.04.2019 N. 34

SPESA PERSONALE NEL TRIENNIO 2015/2017

2015	2016	2017
1.727.485,31	1.781.316,77	1.417.008,08

Spesa corrente/primi 3 titoli antrata

ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI

2015	2016	2017	VALORE MEDIO	FCDE 2017
5.330.680,99	5.532.385,05	4.423.267,50	5.095,444,27	-1.243.626,00

DETERMINAZIONE VALORE/

SOGLIA

1.417.008,08 : SPESA PERSONALE 2017

3.8851.818,35 = _ VALORE MEDIO SPESA CORRENTE AL NETTO FCDE

PERCENTUALE VALORE SOGLIA 36,78%

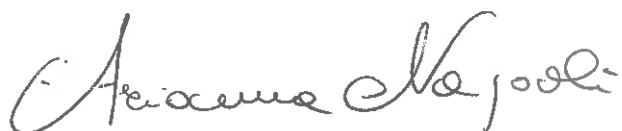
IL RESPONSABILE DEL SERVIOZ FINANZIARIO

Dott.ssa Arianna Napoli

Allegato G (allegato alla delibera G.C. n. 76 del 30.06.2020)

Elenco del personale di ruolo

1	Calderone	Giuseppina Anna	C
2	Cangialosi	Maria Daniela	C
3	Cangialosi	Giuseppe	B
4	Cusimano	Andrea	B
5	Daidone	Ciro	B
6	Di Salvo	Rosalia	C
7	Di Sclafani	Giuseppa	C
8	Fiorino	Paolo	B
9	Fragale	Francesca	C
10	Gelosi	Adriana	B
11	Giambanco	Antonina	C
12	Greco	Armando	C
13	Inglima	Silvestre (21/07/60)	C
14	Inglima	Silvestre (01/08/63)	C
15	La Sala	Giuseppa	B
16	Lo Bue	Rosaria	B
17	Mancino	Isabella	C
18	Muratore	Maria	C
19	Oliveri	Carmela	C
20	Oliveri	Pietra	C
21	Pulizzotto	Maria Concetta	B
22	Raia	Fabio	C
23	Ribaudò	Francesco	A
24	Ribisi	Vincenza	C
25	Rocco	Patrizia	C
26	Rocco	Giovan Battista	C
27	Sciortino	Pier Giuseppe	D
28	Spinella	Francesca	B
29	Taormina	Michelangelo	C
30	Triolo	Vincenzo	C
31	Tripoli	Giovambattista	C
32	Vilardi	Antonina	C
33	Zuccaro	Antonina	C



Allegato G/1 (allegato alla delibera G.C. n. 76 del 30.06.2020)

Elenco del personale precario

Personale con contratto di diritto privato a tempo parziale
determinato di cui alla L.R. 85/95 e 16/2006

1	ASSIRIA ANTONINA	C
2	BIVONA GIUSEPPE	B
3	BUTERA FRANCESCA	C
4	CALDERONE MARIA CIRA	C
5	CANGIALOSI GIUSEPPE	C
6	CANGIALOSI GRAZIA	B
7	CATANZARO ANNA MARIA	C
8	CATANZARO MARIA NUNZIA	C
9	CUTRONA CIRA	B
10	DI SCLAFANI CARMELA	C
11	ESPOSTO GIUSEPPINA	C
12	GIATTINA MARIA CARMELA	C
13	INGUI MARGHERITA	B
14	INGUI' MARIA	C
15	INGUI' NINFA	C
16	LA MARCA ANNA MARIA ANTONIA	D
17	LA SALA MARIA	B
18	LI CASTRI ROSARIO	B
19	LO PINTO MARIA ANTONELLA	C
20	LO PINTO ROSA MARIA	B
21	LO PROTO MARIA CONCETTA	C
22	LO PROTO URB. MARIA CONCETTA	C
23	MANCUSO CUTRONA NUNZIA	B
24	NAMIO MARIO	C
25	PALERMO GIACOMA MARIA CIRA	B
26	PECORARO ANTONINA	C
27	PERNICE GIUSEPPA	C
28	PULIZZOTTO MARIA CONCETTA	C
29	QUARTARARO GIUSEPPINA	C
30	RAINERI ROSA ALBA	C
31	RAINERI SILVANA	C
32	RIBAUDO ANNA	B
33	SCIANNA FRANCESCA	B
34	SCRO' CIRA	C
35	SCRO' VINCENZO	C

Personale con contratto di diritto privato a tempo parziale
determinato di cui alla L.R. 85/95 e L.R.24/2000 e s.m.e i.

36	INGUI' GRAZIA	B
----	---------------	---

Antonio Capol...