



COMUNE DI CAMPOFRANCO

Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

CAMPOFRANCO PAESE PER LA PACE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 69 DEL 30-07-2019

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

COPIA

OGGETTO:	Rideterminazione dotazione organica. Approvazione programma triennale dei fabbisogni di personale. Periodo 2019 - 2020 - 2021.
----------	---

L'anno duemiladiciannove, il giorno trenta del mese di luglio, alle ore 12:00, nell'Ufficio Comunale, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone dei Sigg.:

PITANZA ROSARIO	SINDACO	P
ZARBO FRANCA CALOGERA	ASSESSORE COMUNALE	P
DI GIOVANNI FRANCESCA	VICE SINDACO	P
NICASTRO CALOGERO	ASSESSORE COMUNALE	P

Presiede il **SINDACO, ROSARIO PITANZA.**

Assiste e partecipa il **SEGRETARIO COMUNALE, Concettina Nicosia.**

Il Presidente, constatata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

N. 71 DEL 22-07-2019

OGGETTO:	Rideterminazione dotazione organica. Approvazione programma triennale dei fabbisogni di personale. Periodo 2019 - 2020 - 2021.
----------	---

Il Responsabile del Procedimento

Su specifiche direttive impartite dal Sindaco, in relazione all'argomento in oggetto:

PREMESSO CHE:

- **l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449** stabilisce che *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore 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 del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2/4/1968, n. 482”*;
- **l'art. 91 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267**, e s.m.i., in tema di assunzioni, testualmente recita:
“1. 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 e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'art. 39 del D. Lgs. 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
3: Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.”
- **l'art. 6 del decreto legislativo n. 30 marzo 2001, n. 165**, rubricato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ai commi 1, 2, 3 e 6, stabilisce:

- “1: Le amministrazioni pubbliche definiscono l’organizzazione degli uffici per le finalità indicate all’art. 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
- 2. Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
- 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*
- 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall’organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all’art. 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell’adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
- 5. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*

ATTESO che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione con decreto del giorno 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le P.A., compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l’attuale formulazione della dotazione organica, quale strumento statico di organizzazione;

CONSIDERATO che, ai sensi degli artt. 6 e 6-ter, comma 5, del D. Lgs. n. 165 del 2001, è previsto il divieto di assumere nuovo personale, in caso di mancato rispetto dei vincoli finanziari e della non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l’omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltrare entro trenta giorni dall’approvazione del PTFP;

DATO ATTO che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un’attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

EVIDENZIATO che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

RILEVATO che la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018, n.111, ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del D. Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D. Lgs. n. 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

ATTESO che, alla luce delle linee di indirizzo emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione con decreto del giorno 8 maggio 2018:

- a) - *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente” (art.4 comma 2);*
- b) - *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.4, comma 3);*
- c) - *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);*

PRECISATO che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica, nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

ATTESO che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali 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 nella predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto volti ad orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;
- prevede che, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla legge di stabilità 2016, i vincoli si applichino soltanto agli enti locali che risultano soggetti al patto di stabilità interno 2015;

RILEVATO che, in quanto avente popolazione compresa tra i 1.000 e i 5.000 abitanti, anche il Comune di Campofranco è stato assoggettato al patto di stabilità interno 2015 e, pertanto, soggiace ai vincoli assunzionali dettati dalla legge;

RICHIAMATI

- il comma 557 dell'art. 1 della legge 296/2006 a mente del quale *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno 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, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - a) (disposizione abrogata dal D.L. 24.6.2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7.8.2016, n. 160);*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”.*
- il comma 557-ter dell'art. 1 della Legge n. 296/2006, a mente del quale *“In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133”*, il quale statuisce che *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto”*;
- il comma 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006, così aggiunto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 convertito dalla legge 114/2014, a mente del quale: *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*, ovvero il triennio 2011- 2013;

- il comma 5 dell'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, a mente del quale: **“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale atempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. L'art. 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo art. 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo”**;
- l'art. 3, comma 5-quater, d.l. 24 giugno 2014, n. 90, il quale recita: **“Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25%, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal gennaio 2014, nel limite dell'80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dall'anno 2015”**;

VISTA la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016) ed in particolare:

- l'art. 1, co. 228, il quale prevede che: **“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. ... 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”**;

- l'art. 1, co. 762, il quale prevede che: *“Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno”*;

VISTO l'art. 1, co. 424, della L. n. 190/2014 (Legge di stabilità 2015) il quale prevede che *“Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”*;

VISTO, inoltre, il comma 234, art. 1, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 il quale recita: *Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'art. 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'art. 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata sul portale Mobilità.gov,” a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'art. 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”*;

CONSIDERATO che dal 31/12/2018 è tornato in vigore l'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e pertanto le percentuali della capacità assunzionale sono fissate per tutti gli Enti Locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 35-bis del Decreto Legge 4 ottobre 2018, n. 113, siccome convertito con modificazioni dalla L. 1 dicembre 2018, n. 132, rubricato *“Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale”* che recita:

“1. Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio.

Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”;

RICHIAMATO, infine, il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 recante “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, che all’art. 14-bis rubricato “Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonchè degli enti locali” prevede che:

“1. All’articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente";*
- b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: "5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.”*

RILEVATO che nell’ente a partire dall’anno 2014 si sono verificate cessazioni di personale con oneri occupazionali, come indicati nella tabella che segue, sicchè è possibile procedere alla rideterminazione delle facoltà assunzionali per il triennio 2019/2021, da decurtare della somma relativa alle capacità assunzionali degli anni 2015 e 2016 in quanto somme destinate alla ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità di cui all’art. 1 comma 424 L. 190/2015, siccome meglio esplicitato nell’Allegato n. 1 e sintetizzato nella tabella che segue:

ANNO DI CESSAZIONE	PROFILI CESSATI	CATEGORIA ECONOMICA	ONERI OCCUPAZIONALI	SPAZI ASSUNZIONALI	
				ANNO (%)	IMPORTO
2014	Inserviente	A1	€ 23.089,46	2015 (60%)	€ 13.853,68 (*1)
2015	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	€ 39.767,33	2016 (25%)	€ 9.941,93 (*1)
2016	--	--	--	2017 (25%)	--
2017	--	--	--	2018 (25%)	--
2018	Istruttore Amministrativo	C1	€ 30.770,75	2019 (100%)	€ 30.770,75
2019	Esecutore amministrativo	B1	€ 27.158,55		--
	Istruttore di Vigilanza	C1	€ 30.664,28		

	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	€ 33.392,58		
	Totale		€ 91.215,41	2020 (100%)	€ 91.215,41
2020	Istruttore Amministrativo	C1	€ 30.667,53		
	Istruttore di Vigilanza	C1	€ 30.664,28		
	Totale		€ 61.331,81	2021 (100%)	€ 61.331,81

RICHIAMATO l'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 che prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di procedere ad effettuare delle progressioni verticali fra le aree riservando, in sede di indizione di concorso pubblico, i posti disponibili, nella misura del 50 per cento, al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

RITENUTO, al fine di valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni, di prevedere una progressione di carriera da categoria A a categoria B, riservando nella misura del 50 per cento i posti messi a concorso in favore di personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

VISTO l'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina le procedure 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;

CONSIDERATO che il menzionato art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 prevede la possibilità del superamento del precariato nel triennio 2018/2020, tracciando due distinti percorsi indicati ai commi 1 e 2 dell'articolo come di seguito:

- il comma 1 prevede che le amministrazioni possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato del personale, con contratto di lavoro a tempo determinato, che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risultino in servizio, successivamente alla data di entrata in vigore, successivamente alla data del 28 agosto 2015, giorno nel quale è entrata in vigore la legge 124/2015, con contratto di lavoro 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 diverse da quella che procede all'assunzione;

c) che abbia maturato al 31.12.2017 almeno tre anni di servizio presso l'Ente che attua l'iter procedurale di stabilizzazione, anche non continuativi negli ultimi otto anni;

- il comma 2 prevede che nello stesso triennio 2018/2020, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art.6, comma 2, 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 i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data del 28 agosto 2015, giorno di entrata in vigore della legge 124/2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) che abbia maturato al 31.12.2017 almeno tre anni di servizio presso l'Ente che attua l'iter procedurale di stabilizzazione, anche non continuativi negli ultimi otto anni;

VISTA la L. R. n. 27 del 29/12/2016 recante “ Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario ”, ed in particolare il relativo art. 3 “Disposizioni per la stabilizzazione del personale precario”, ai sensi del quale:

- comma 1): “*al fine di realizzare il graduale superamento dell'utilizzo di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nei limiti 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, i comuni possono adottare le procedure previste dall'articolo 4, commi 6 e 8, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, con priorità per le procedure di cui al comma 6, negli anni 2017 e 2018, aggiungendo, al limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le risorse previste dall'articolo 9, comma 28, ottavo periodo, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modifiche ed integrazioni, in misura non superiore al loro ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016, 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 del 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. 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;*

- comma 2): “*Esclusivamente per le finalità e nel rispetto dei vincoli e dei termini di cui al comma 1, il valore medio del triennio anteriore al 2016 delle risorse di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, per gli enti territoriali compresi nel territorio della Regione, può essere integrato a valere sulle risorse finanziarie aggiuntive, appositamente individuate con legge regionale, che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento degli obiettivi regionali di finanza pubblica. A tal fine gli enti territoriali calcolano il complesso delle spese per il personale, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalla Regione”;*

- comma 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”.*

RILEVATO, inoltre, che la normativa sin qui richiamata è stata da ultimo profondamente incisa da ulteriori previsioni di cui alla L. R. n. 8/2018 recante “*Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2018. Legge di stabilità regionale*”, pubblicata in G.U.R.S. 11 maggio 2018, n. 21-Suppl.Ord., ed in particolare dal relativo art. 26 “*Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali*”, in forza del quale sono stati superati taluni dei principali dubbi interpretativi posti dalla corrispondente normativa previgente;

RILEVATO, in particolare, che in forza del succitato art. 26 “*Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali*”:

- comma 2): *Al comma 8 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 le parole "31 dicembre 2018" sono sostituite dalle parole "31 dicembre 2020" e le parole "a decorrere dal 2019" sono sostituite dalle parole "a decorrere dal 2021.";*
- comma 3): *Al comma 9 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 le parole "In armonia con la disposizione prevista dall'articolo 1, comma 426, della legge 23 dicembre 2014, n. 190" sono soppresse e le parole "31 dicembre 2018" sono sostituite dalle parole "31 dicembre 2019";*

VISTI i commi 5, 6, 7 e 8 dell'art. 26 della Legge Regionale 11/05/2018, n. 8, ai sensi dei quali:

- ***“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”***(comma 5).

- ***“Ferme restando le norme di contenimento della spesa del personale, limitatamente alle risorse regionali aggiuntive assicurate dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, provvedono ad avviare, entro il 31 dicembre 2018, le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche part time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015. Ove non ricorrano le condizioni di cui al comma 1 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, gli enti locali sono autorizzati ad avviare le procedure di stabilizzazione per i soggetti che prestano servizio presso lo stesso ente a valere sulle risorse regionali richiamate nel presente articolo, mediante le disposizioni di cui al comma 2 dell'articolo 20 del medesimo decreto legislativo, interamente riservate ai medesimi”*** (comma 6).

- ***“Le procedure di stabilizzazione di cui al comma 6, a totale ed esclusivo carico delle risorse regionali gravanti sui capitoli 191310, 191301 e 191320, non sono soggette ai vincoli e ai limiti della spesa del personale propria dei singoli enti”*** (comma 7).

- ***“La copertura finanziaria degli interventi previsti dal presente articolo 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. A tal fine il Ragioniere generale è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su richiesta del dipartimento regionale delle autonomie locali le relative somme sui pertinenti capitoli di bilancio (191310 e 191320)”*** (comma 8).

CONSIDERATO, pertanto, che, con il sopra riportato comma 8 del citato art. 26 è stata esplicitata la copertura finanziaria a carico del bilancio regionale - già prevista dal comma 21 dell'art. 3 della L. R. n. 27/2016 - fino a tutto l'esercizio finanziario 2038 attraverso il riconoscimento ai Comuni di un contributo a carico della Regione concesso a decorrere dalla data di assunzione del personale in questione con le speciali procedure di reclutamento di cui all'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 e per l'intera durata del rapporto di lavoro, parametrato all'importo del contributo attualmente erogato per ciascun dipendente titolare di contratto a

tempo determinato, e cioè pari all'importo erogato nel 2015 (cfr. art. 3, comma 10 della L. R. n. 27/2016, richiamato dal comma 6);

RICHIAMATO, altresì, il disposto di cui all'art. 2 (Dotazioni organiche Città metropolitane e liberi Consorzi comunali) della L. R. n. 27/2016, ed in particolare del relativo comma 2, ai sensi del quale è fatta riserva di individuare - secondo modalità e criteri definiti nell'ambito delle procedure e degli osservatori di cui alla Legge Regionale 4 agosto 2015, n. 15, e successive modifiche e integrazioni (entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della legge in questione) - il personale che rimane assegnato alle Città metropolitane ed ai liberi Consorzi comunali e quello da destinare alle procedure di mobilità, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale previste dalla normativa vigente, secondo le procedure previste dall'articolo 1, commi 423 e 424, della legge n. 190/2014, nonché, previo accordo con lo Stato, ai sensi dell'articolo 1, comma 425, della medesima legge;

RILEVATO, in particolare, che - in armonia con la disposizione prevista dall'articolo 1, comma 426, della legge 23 dicembre 2014, n. 190-, il comma 9 dell'art. 3 L. R. n. 27/2016 (come modificato dall'art. 26, co. 3 della L. R. n. 8/2018) dispone che *“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. (omissis). I commi 8 e 9 dell'articolo 27 della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3 sono soppressi”*;

RILEVATO, altresì, che in forza del comma 1 dell'art. 26 *“Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali”*, è stato inoltre sostituito il comma 22 dell'articolo 3 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 dal seguente tenore: *“Nelle more dell'individuazione degli esuberanti di personale di cui alle procedure previste dall'articolo 2 sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75”*;

RICHIAMATA la L. R. 22 febbraio 2019, n. 1 *“Disposizioni programmatiche, per l'anno 2019 - Legge di stabilità regionale”* pubblicata sulla GURS n. 9 del 26/02/2019 che all'art. 22 reca norme in materia di stabilizzazione del personale precario delle autonomie locali, statuendo che: *“Il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21, e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75”*;

VISTO l'allegato prospetto relativo alle risorse assunzionali aggiuntive che possono essere destinate alla stabilizzazione del personale precario quantificate in Euro 178.098,65 (secondo il criterio della media del triennio 2015/2017 stabilito dall'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017 e dall'art. 26 della Legge Regionale n. 8/2018), oltre al contributo regionale medio del triennio in questione pari ad Euro 305.966,35, per un totale complessivo di Euro 484.065,55 (cfr. Allegato n. 1);

RILEVATO che, ai fini della coerenza con le linee di indirizzo approvate con il Decreto Ministeriale del giorno 8 maggio 2018, l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- con nota Prot. n. 3866 del 9.4.2019, è stato richiesto ai Responsabili di Area di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, nonché di procedere alla proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future;

- i Responsabili di Posizione Organizzativa hanno comunicato, specificamente, con note acclarate al protocollo generale dell'Ente ai nn. 5107, 5127, 5146 e 5483 del 2019, sulle risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 7/6/2019, si è proceduto alla ricognizione del personale in servizio, sulla base delle dichiarazioni rese dai Responsabili di Area (l'Ente non ha figure dirigenziali tra il proprio personale di ruolo a tempo indeterminato), ciascuno per la propria struttura, dando atto che non sono presenti per l'anno 2019 dipendenti in soprannumero o in eccedenza,

DATO ATTO che presso questo Comune di Campofranco prestano servizio, con contratto a tempo determinato e parziale complessivi n. 26 lavoratori, di cui n. 25 lavoratori a 24 ore settimanali, e n. 1 lavoratore a 21 ore settimanali, tutti provenienti dal bacino dei lavoratori socialmente utili impegnati in progetti di pubblica utilità, contrattualizzati ai sensi delle LL. RR. n. 21/2003 e n. 16/2006 e ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L. R. 5/2014, indicati nell'elenco Allegato n. 2;

CONSIDERATO che l'Ente, oltre agli ordinari compiti di istituto, svolge i seguenti servizi con personale proprio:

- Mensa scolastica;
- Trasporto ed accompagnamento alunni pendolari;
- Manutenzione ordinaria;
- Raccolta rifiuti;
- Verde pubblico;

ATTESO che con Atto Deliberativo di Giunta Comunale n. 76 del 5/10/2018, che in questa sede si intende integralmente richiamato e trascritto, è stato impartito atto di indirizzo al responsabile del servizio personale finalizzato all'avvio delle procedure per superare il precariato con i soggetti titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e part-time, di cui all'Allegato A alla predetta deliberazione, in servizio presso il Comune di Campofranco nel triennio 2018/2020, ai sensi dell'art. 3 della L. R. n. 27/2016 e dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017;

VISTO l'atto deliberativo adottato dalla Giunta Comunale n. 79 del 12/10/2018, esecutiva ai sensi di legge, con il quale, in sede di approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2018-2020, non sussistendo ostacoli normativi, procedurali e di copertura finanziaria, si è proceduto all'avvio delle procedure di stabilizzazione dirette al definitivo superamento del *precariato* nel Comune di Campofranco, tenuto anche conto del fatto che - sussistendo i presupposti di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 3 L. R. n. 27/2016 (disponibilità di organico e accertato fabbisogno di personale) “ *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 (...)* “ *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 (Resais SpA) per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma*”; (cfr. comma 8 dell'art. 3 della L. R. n. 27/2016, come modificato dall'art. 26, comma 2 della L. R. n. 8/2018), e che le proroghe in deroga dei contratti a tempo determinato in corso, ai sensi dell'art. 4, comma 9-bis del d.l. n.101/2013 e *s.m.i.* richiamato dall'art. 30, comma 3 della L. R. n. 5/2014 e *s.m.i.*, sono

autorizzate fino al 31.12.2019 (cfr. art. 3, comma 9 della L. R. n.27/2016, come modificato dall'art.26, comma 3 della L. R. n. 8/2018);

VISTA la successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 21/12/2018, anch'essa esecutiva ai sensi di legge, con la quale il suddetto personale è stato prorogato sino al 31 dicembre 2019, per le motivazioni in detta deliberazione meglio enunciate ed ai fini della prevista stabilizzazione del personale precario in servizio presso questo Ente;

VALUTATI i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico - finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi e finanziari in materia di assunzioni e di spesa per il personale, si procede a rideterminare la dotazione organica come qui di seguito indicato (Allegato n. 4):

Comune di Campofranco (CI) Prot. n 0008731 del 06-08-2019 in interno

Cat.	Unità	PROFILO PROFESSIONALE	Posti a tempo pieno Occupati	Posti a tempo pieno vacanti	Posti a tempo parziale vacanti
D3	1	Istruttore direttivo tecnico	1		
D1	2	Istruttore direttivo amministrativo	2 (1 vacante dal 1.08.2019)		
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo/contabile/vigilanza		1	
D1	1	Assistente sociale			1 a 18 ore
C1	4	Istruttore tecnico	2		1 a 24 ore 1 a 24 ore
C1	8	Istruttore amministrativo/contabile	5	1	2 a 24 ore
C1	3	Istruttori di Vigilanza	3 (1 vacante dal 1.08.2019)		
C1	3	Assistente asilo nido	3		
B3	1	Conduttore macchine operatrici complesse			1 a 24 ore
B1	10	Coadiutori	4 (1 vacante dal 1.08.2019)	1	2 a 24 ore 3 a 24 ore
B1	2	Esecutore specializzati	2		
A1	21	Operatori esecutivi - Inservienti	3		18 a 24 ore
		Totale	25	3	29

DATO ATTO che il costo per il personale inserito nella dotazione organica teorica sopra indicato ammonta a complessivi €. 1.527.990,65, come emerge dall'Allegato n. 4, che forma parte integrante e sostanziale alla presente proposta deliberativa;

CONSIDERATO che la spesa complessiva della dotazione organica rimodulata, pari ad € 1.527.990,65 non può superare in termini di neutralità finanziaria, la spesa media del triennio 2011/2013 (pari ad € 1.571.661,33), come peraltro chiarito dalla Corte dei Conti della Puglia, con parere n. 111/2018;

RITENUTO, pertanto, di procedere ad una nuova determinazione della dotazione organica ai fini del raggiungimento degli obiettivi generali e degli obiettivi specifici dell'Amministrazione Comunale, siccome enucleati nelle linee programmatiche di mandato e poi sviluppate nel DUP;

ATTESO che, ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, il Responsabile dell'Area Amministrativa, di concerto con il Responsabile dell'Area Finanziaria, ha:

- a) - ha calcolato le capacità assunzionali ordinarie secondo la normativa vigente e le risorse assunzionali aggiuntive di cui all'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 e 3 della L. R. n. 27/2016 che possono essere utilizzate esclusivamente per la stabilizzazione di personale precario già in servizio - Allegato n. 1;
- b) - elaborato la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011/2013 - Allegato n. 5 – Sezione A;
- c) - elaborato la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011/2013 - Allegato n. 5 – Sezione B;

RITENUTO pertanto, alla luce di quanto sopra considerato, opportuno, oltre che coincidente con l'interesse pubblico superiore teso a *realizzare il graduale superamento dell'utilizzo di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato*, procedere alla stabilizzazione del personale precario in servizio presso l'Ente, secondo modalità e procedure idonee e conformi ai principi generali dell'Ordinamento giuridico e alle specifiche norme in materia di accesso al pubblico impiego;

RITENUTO, tra l'altro, sulla base delle effettive concrete esigenze funzionali dell'Ente - che ne hanno comunque giustificato le diverse proroghe contrattuali disposte sino ad oggi - di programmare la cd. *stabilizzazione* di tutto il personale precario in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, in atto in servizio, sulla base delle procedure appositamente definite in sede di regolamentazione interna dell'ente;

CONSIDERATO che il *superamento del precariato*, mediante la cd. *stabilizzazione* dei rapporti di lavoro flessibili in atto, costituisce un *obiettivo strategico* dell'Amministrazione comunale come esplicitato in sede di DUP, da attuare nel rispetto e compatibilmente con le norme e i vincoli normativi ed in coerenza con i fabbisogni di personale;

CONFERMATA integralmente la volontà dell'Ente di procedere alla stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato di cui alla Legge Regionale richiamata nell'art. 3 della L. R. n. 27/2016, siccome modificata dal citato art. 22, comma 3, della L. R. n. 1/2019, in forza dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. 75/2017;

CONSIDERATO che, dalla puntuale ricognizione effettuata, risulta che sussistono i requisiti e i presupposti di cui all'art. 20, comma 1, del D. Lgs.75/2017 e dell'art. 3 della L. R. 27/2016 e ss.mm.ii. per avviare il processo di stabilizzazione, considerato che:

- tutti i lavoratori risultano in servizio presso il Comune di Campofranco da oltre tre anni e che pertanto alla data del 31.12.2017 hanno maturato oltre tre anni di servizio negli ultimi otto anni;
- risulta permanere il fabbisogno organizzativo e le comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati, in quanto i lavoratori a tempo determinato contribuiscono all'erogazione di servizi essenziali che consentono di assicurare l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni dell'Ente;
- le 26 unità di personale con contratto di lavoro subordinato inserito nel piano di stabilizzazione sono state reclutate con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21, e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27;

ATTESO che, come sopra indicato, le risorse assunzionali aggiuntive di cui all'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e 26 della L. R. n. 8/2018 possono essere utilizzate esclusivamente per la stabilizzazione di personale precario già in servizio;

ATTESO che le risorse assunzionali aggiuntive di cui all'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e 8 della L. R. 8/2018, quantificate in Euro 484.065,55, consentono il soddisfacimento dei fabbisogni di personale attraverso la stabilizzazione mediante le procedure di cui all'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 dei lavoratori a tempo determinato attualmente in servizio presso l'ente con contratto di lavoro a tempo parziale di 24 ore settimanali, corrispondenti per n. 25 lavoratori a quello degli attuali contratti a tempo determinato in essere e per n. 1 lavoratore di n. 3 ore superiore all'impegno orario al 31.12.2015, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26, comma 6, della Legge Regionale 11/05/2018, n. 8 che stabilisce che le stabilizzazioni sono regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015;

RITENUTO, pertanto, che sulla base del fabbisogno di personale richiesto per garantire il regolare funzionamento dei servizi, possano essere programmate le procedure di reclutamento speciale e transitorio previste per le stabilizzazioni, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, e degli artt. 3 della L. R. 27/2016 e ss.mm.ii. e 26 della L. R. n. 8/2018, per n. 26 unità di personale, con indicazione degli oneri occupazionali e delle relative risorse assunzionali, così distinti:

- n. 4 unità di personale a tempo parziale a 24 ore in categoria C1;
- n. 1 unità di personale a tempo parziale a 24 ore in categoria B3;
- n. 3 unità di personale a tempo parziale a 24 ore in categoria B1;
- n. 18 unità di personale a tempo parziale a 24 ore in categoria A1;

ANNO 2019

Categoria	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ex artt. 20 D. Lgs. 75/2017 e 8 L. R. 8/2018	Risorse assunzionali ordinari e

A1	18 al 66,66%	€ 306.606,10 (18*€ 17.033, 67)	€ 306.606,06	--
B1	3 al 66,66%	€ 54.015,66 (3*18.005,22)	€ 54.015,66	--
B3	1 al 66,66%	€ 19.033,30	€ 19.033,30	--
C1	4 al 66,66%	€ 81.246,08 (4*20.311,52)	€ 81.246,08	--
			€ 457.901,10	--

DATO ATTO che la programmazione delle assunzioni sopra indicate, derivando da procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato già in servizio presso l'ente, trovano copertura finanziaria nel bilancio comunale, anche considerato che si tratta di costi di personale già sostenuti da numerosi esercizi e programmati per i futuri esercizi per i corrispondenti contratti di lavoro a tempo determinato, nonché tenuto conto della previsione del contributo regionale di cui all'art. 3, comma 6, della Legge Regionale n. 27/2016 per l'intera durata dei rapporti stabilizzati;

DATO ATTO che presso questo Ente prestano servizio, altresì, n. 2 Lavoratori Socialmente Utili impegnati in progetti di pubblica utilità, ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L. R. 5/2014, indicati nell'elenco Allegato n. 3;

RICHIAMATO l'atto deliberativo della Giunta Comunale n. 106 del 21/12/2018, con il quale, in ragione del fabbisogno organizzativo e delle comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati, si è proceduto ad autorizzare la prosecuzione fino al 31 dicembre 2019, ai sensi dell'art. 4 della L. R. n. 27 del 29/12/2016, delle attività socialmente utili dei predetti n. 2 lavoratori impiegati presso il Comune di Campofranco;

VISTO il programma di fuoriuscita dal bacino del precariato, approvato con atto deliberativo della Giunta Comunale n. 89 del 7/11/2017, per i n. 2 lavoratori impegnati in lavori socialmente utili presso questo Ente finanziati con risorse del fondo nazionale per l'occupazione, che, per effetto dell'art. 6, comma 2, della Legge Regionale n. 24/2000, vanno posti a carico del bilancio regionale (ex D. Lgs. n. 280 del 7/8/1997);

ATTESO, altresì, l'art. 26 della Legge Regionale 8 maggio 2018, n. 8, al comma 9, il quale recita: *“Le amministrazioni comunali ancora interessate nelle attività di lavori socialmente utili sono autorizzate ad avviare le procedure per la stabilizzazione ai sensi del comma 14 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017 senza oneri a carico del bilancio della Regione ”*;

RICHIAMATO l'art. 20, comma 14, del D. Lgs. 75/2017 che, con la finalità di favorire il superamento delle situazioni di precarietà nell'utilizzazione dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità, interviene:

- posticipando al 31 dicembre 2020 il termine finale entro il quale è possibile definire, in base al combinato disposto dell'art. 4 comma 8 del D.L. 101/2013 e dell'art. 1, comma 426, della Legge 190/2013, i processi di assunzione dei soggetti interessati;
- ampliando il bacino delle risorse finanziarie utilizzabili, atteso che è possibile ricorrere oltre ai finanziamenti statali e regionali e alle facoltà assunzionali nei limiti previsti dalla normativa

vigente, anche all'utilizzo della spesa storica, ove sostenibile a regime, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, calcolata in misura corrispondente alla media del triennio 2015/2017;
 - consentendo di neutralizzare ai fini delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 557 e 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, relative al calcolo della propria spesa di personale l'eventuale cofinanziamento erogato dalla Regione;

RITENUTO, tra l'altro, sulla base delle effettive concrete esigenze funzionali dell'Ente - che ne hanno comunque giustificato le diverse proroghe disposte sino ad oggi - di avviare nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 26, comma 9, della Legge Regionale 8 maggio 2018, n. 8, le procedure per la stabilizzazione dei n. 2 lavoratori impiegati in attività socialmente utili presso il Comune di Campofranco ai sensi del comma 14 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017 senza oneri a carico del bilancio della Regione tramite procedura di reclutamento a tempo indeterminato speciale transitorio da finanziarie con risorse assunzionali ordinarie previa attivazione delle procedure di mobilità di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, giusta Circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017, per come qui di seguito indicato:

ANNO 2019

Categoria	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ex artt. 20 D. Lgs. 75/2017 e 8 L. R. 8/2018	Risorse assunzionali ordinarie
B1	2 al 66,66%	€ 36.010,44 (2*18.005,22)	===	€ 36.010,44 (€ 30.770,75 ris. assunzionali 2019) (€ 5.239,69 ris. assunzionali 2020 utilizzabili solo dopo il 1.08.2019)

- di programmarsì la cd. *stabilizzazione* di tutto il personale precario in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, in atto in servizio, sulla base delle procedure appositamente definite in sede di regolamentazione interna dell'ente;

RITENUTO che, sulla base del fabbisogno di personale richiesto per garantire il regolare funzionamento dei servizi, possano essere programmate le seguenti assunzioni ordinarie nel triennio 2019/2021:

PIANO ASSUNZIONI 2019/2021:

ANNO 2019

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ex artt. 20 D. Lgs. 75/2017 e 8 L. R. 8/2018	Risorse assunzionali ordinarie
C1	Istruttore di Vigilanza	1	€ 30.467,28		€ 30.467,28
B1	Operatore esecutivo	1	€ 27.007,82		€ 27.007,82
PROGRESSIONE VERTICALE DA A a B	Operatore esecutivo	1	€ 1.457,31		€ 1.457,31
Totale					€ 58.932,41 (€ 58.932,41 ris. assunzionali 2020 utilizzabili solo dopo il 1.08.2019)

ANNO 2020

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ex artt. 20 D. Lgs. 75/2017 e 8 L. R. 8/2018	Risorse assunzionali ordinarie
C1	Istruttore di Vigilanza	1	30.467,28		€ 30.467,28
C1	Istruttore Amministrativo Contabile	1	30.467,28		€ 30.467,28
Totale					€ 60.934,56 (€ 27.043,31 ris. assunzionali 2020 € 33.891,25 ris. assunzionali 2021 a decorrere dal 1.1.2019)

ACCERTATO che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2019 - 2020 e 2021;

RISCONTRATO:

- che l'Ente, secondo le risultanze del rendiconto di gestione approvato dal Consiglio Comunale, con proprio atto deliberativo n. 59 del 26/9/2018 relativo all'esercizio finanziario 2017, ha rispettato le regole del pareggio di bilancio;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- che l'Ente ha rispettato i vincoli relativi al contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss. della Legge n. 296/2006 e se ne prevede il rispetto anche conteggiando le nuove assunzioni;
- che l'Ente ha adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021 con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 5/4/2019;

VISTO il vigente Programma triennale del fabbisogno del personale 2018/2020, approvato con la succitata deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 12/10/2018;

RAVVISATA la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019 - 2021, garantendo coerenza con i vincoli in materia di spesa di personale e con il quadro normativo vigente;

TENUTO CONTO che la programmazione triennale del fabbisogno potrà essere rivista in funzione di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale, con possibilità di modificarla in qualsiasi momento qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Regioni ed Autonomie Locali: CCNL 31.3.1999, CCNL 1.4.1999, CCNL 14.9.2000, CCNL 5.10.2001 CCNL 6.4.2004 e CCNL 11.4.2008;

VISTO il recente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio interessato ed in ordine alla regolarità contabile, espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, n. 142, siccome recepita con L. R. 11 dicembre 1991, n. 48;

INFORMATE le Organizzazioni sindacali e la R.S.U., ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1/4/1999;

DATO ATTO CHE il presente atto dovrà essere sottoposto, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, al Revisore dei Conti dell'Ente, ai fini della verifica del rispetto delle limitazioni poste dalla vigente normativa in materia di spesa di personale, anche in ordine alla compatibilità del presente programma, in merito a quanto previsto dall'art. 20 comma 3, del D. Lgs. 75/2017 e dall'art. 26, comma 5, della Legge Regionale n. 8/2018;

RITENUTO CHE, alla luce dell'assetto delle competenze, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale con propria deliberazione, la regolamentazione dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, che comprende anche la disciplina delle dotazioni organiche è di competenza della Giunta Comunale;

VISTI:

- l'O.R.EE.LL.;
- la L. R. n.142/1990 e s.m.i., così come recepita dalla Legge Regionale n. 48/1991 e s.m.i.;
- la L. R. n. 7/1992;
- la Legge Regionale n. 30 del 23/12/2000, che detta norme sull'ordinamento degli Enti Locali;
- il Testo Unico dell'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con decreto legislativo 18/8/2000, n. 267, e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.;
- il vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente Statuto Comunale;

PROPONE

- **DI RICHIAMARE** la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
- **DI DARE ATTO** che, in sede di ricognizione annuale, ai sensi degli artt. 6 e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, presso questo Ente non si rilevano situazioni di soprannumero o condizioni di eccedenza di personale e pertanto non occorre avviare le procedure previste dal predetto art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 per la ricollocazione del personale in eccedenza;
- **DI PRECISARE** che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter:
 - a) - formulazione delle proposte da parte dei Responsabili di posizione organizzativa dell'ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie;
 - b) - sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile;
 - c) - di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;
- **DI APPROVARE** a parziale modifica della Deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 12/10/2018, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, siccome modificato dal D. Lgs. 75/2017, la rideterminazione della dotazione organica di cui all'Allegato 4, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, e siccome qui di seguito indicato:

Cat.	Unità	PROFILO PROFESSIONALE	Posti a tempo pieno Occupati	Posti a tempo pieno vacanti	Posti a tempo parziale vacanti
D3	1	Istruttore direttivo tecnico	1		

D1	2	Istruttore direttivo amministrativo	2 (1 vacante dal 1.08.2019)		
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo/contabile/vigilanza		1	
D1	1	Assistente sociale			1 a 18 ore
C1	4	Istruttore tecnico	2		1 a 24 ore 1 a 24 ore
C1	8	Istruttore amministrativo/contabile	5	1	2 a 24 ore
C1	3	Istruttori di Vigilanza	3 (1 vacante dal 1.08.2019)		
C1	3	Assistente asilo nido	3		
B3	1	Conduttore macchine operatrici complesse			1 a 24 ore
B1	10	Coadiutori	4 (1 vacante dal 1.08.2019)	1	2 a 24 ore 3 a 24 ore
B1	2	Esecutore specializzati	2		
A1	21	Operatori esecutivi - Inservienti	3		18 a 24 ore
Totale			25	3	29

- **DI DARE ATTO** che presso questo Comune di Campofranco prestano servizio, con contratto a tempo determinato e parziale complessivi n. 26 lavoratori, di cui n. 25 lavoratori a 24 ore settimanali, e n. 1 lavoratore a 21 ore settimanali, tutti provenienti dal bacino dei lavoratori socialmente utili impegnati in progetti di pubblica utilità, contrattualizzati ai sensi delle LL.RR. n. 21/2003 e n. 16/2006 e ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L. R. 5/2014, indicati nell'elenco Allegato n. 2;
- **DI DARE ATTO** che presso l'ente prestano servizio altresì n. 2 lavoratori socialmente utili impegnati in progetti di pubblica utilità, ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L. R. 5/2014, indicati nell'elenco Allegato n. 3;
- **DI APPROVARE**, in modifica e integrazione del Programma triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020 approvato con atto deliberativo della Giunta Comunale n. 79 del 12/10/2018, il presente programma triennale dei fabbisogni di personale, comprendente il Piano delle stabilizzazioni ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 20, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 75/2017 e degli artt. 3 della L. R. 27/2016 e ss.mm.ii. e 26 della L. R. n. 8/2018 e il Piano annuale delle assunzioni 2019/2021;
- **DI DARE ATTO** che le risorse assunzionali attualmente utilizzabili per assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2019/2021, da decurtare della somma relativa alle capacità assunzionali degli anni 2015 e 2016 in quanto somme destinate alla ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità di cui all'art. 1 comma 424 L. 190/2015, sono le seguenti:

ANNO DI CESSAZIONE	PROFILI CESSATI	CATEGORIA ECONOMICA	ONERI OCCUPAZIONALI	SPAZI ASSUNZIONALI	
				ANNO (%)	IMPORTO
2014	Inserviente	A1	€ 23.089,46	2015 (60%)	€ 13.853,68 (*1)

2015	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	€ 39.767,33	2016 (25%)	€ 9.941,93 (*1)
2016	--	--	--	2017 (25%)	--
2017	--	--	--	2018 (25%)	--
2018	Istruttore Amministrativo	C1	€ 30.770,75	2019 (100%)	€ 30.770,75
2019	Esecutore amministrativo	B1	€ 27.158,55		--
	Istruttore di Vigilanza	C1	€ 30.664,28		
	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	€ 33.392,58		
	Totale		€ 91.215,41	2020 (100%)	€ 91.215,41
2020	Istruttore Amministrativo	C1	€ 30.667,53		
	Istruttore di Vigilanza	C1	€ 30.664,28		
	Totale		€ 61.331,81	2021 (100%)	€ 61.331,81

- **DI DARE ATTO** che le capacità assunzionali del 2015 e 2016 relative alle cessazioni anni 2014 e 2015, pari complessivamente ad € 62.856,79 (calcolate integralmente al 100%) possono essere utilizzate esclusivamente per il riassorbimento del personale degli enti di area vasta ai sensi dell'art. 1, comma 424, della Legge 190/2014 e in atto restano accantonate;
- **DI DARE ATTO** che per effetto di quanto sopra l'ente procederà nel 2019 ad avviare e definire le procedure di reclutamento speciale e transitorio previste per le stabilizzazioni, di cui al combinato disposto di cui all'art. 20, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 75/2017 e degli artt. 3 della L. R. 27/2016 e ss.mm.ii. e 26 della L. R. n. 8/2018, per n. 26 unità di personale, tramite trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato parziale con impegno orario pari a n. 24 ore settimanali, unità come individuate nell'elenco allegato al n. 2, da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente atto così distinte:
 - n. 4 unità di personale a tempo parziale a 24 ore in categoria C1;
 - n. 1 unità di personale a tempo parziale a 24 ore in categoria B3;
 - n. 3 unità di personale a tempo parziale a 24 ore in categoria B1;
 - n. 18 unità di personale a tempo parziale a 24 ore in categoria A1;
- **DI DARE ATTO** che le risorse assunzionali aggiuntive che possono essere destinate alla stabilizzazione del personale precario, quantificate secondo il criterio della media del triennio 2015/2017 stabilito dall'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017 e dall'art. 26 della Legge Regionale n. 8/2018, sono pari ad Euro 178.098,65, oltre al contributo regionale medio del triennio in questione pari ad Euro 305.966,35, per un totale complessivo di Euro 484.065,55 e

che sulle stesse verranno imputati gli oneri occupazionali relativi alle stabilizzazioni per come qui di seguito indicato:

ANNO 2019:

Categoria	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ex artt. 20 D. Lgs. 75/2017 e 8 L. R. 8/2018	Risorse assunzionali ordinarie
A1	18 al 66,66%	€ 306.606,10 (18*€ 17.033, 67)	€ 306.606,06	--
B1	3 al 66,66%	€ 54.015,66 (3*18.005,22)	€ 54.015,66	--
B3	1 al 66,66%	€ 19.033,30	€ 19.033,30	--
C1	4 al 66,66%	€ 81.246,08 (4*20.311,52)	€ 81.246,08	--
			€ 457.901,10	--

- **DI DARE ATTO** che la sussistenza delle risorse finanziarie necessarie a garantire la sostenibilità a regime della spesa per il personale inserito nel presente percorso di stabilizzazione deriva da quanto previsto dall'art. 3, commi 1, 6 e 21 della L. R. n. 27/2016 e dall'art. 26, comma 8, della L. R. n. 8/2018;
- **DI DARE ATTO** che per effetto di quanto sopra, l'ente procederà ad avviare le assunzioni ordinarie programmate nel triennio 2019/2021, come segue:

PIANO ASSUNZIONI 2019/2021:

ANNO 2019

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ex artt. 20 D. Lgs. 75/2017 e 8 L. R. 8/2018	Risorse assunzionali ordinarie
C1	Istruttore di Vigilanza	1	€ 30.467,28		€ 30.467,28
B1	Operatore esecutivo	1	€ 27.007,82		€ 27.007,82
PROGRESSIONE VERTICALE DA A a B	Operatore esecutivo	1	€ 1.457,31		€ 1.457,31
Totale					€ 58.932,41 (€ 58.932,41 ris. assunzionali 2020 utilizzabili solo dopo il 1.08.2019)

ANNO 2020

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ex artt. 20 D. Lgs. 75/2017 e 8 L. R. 8/2018	Risorse assunzionali ordinarie
C1	Istruttore di Vigilanza	1	30.467,28		€ 30.467,28
C1	Istruttore Amministrativo Contabile	1	30.467,28		€ 30.467,28
Totale					€ 60.934,56 (€ 27.043,31 ris. assunzionali 2020 € 33.891,25 ris. assunzionali 2021 a decorrere dal 1.1.2019)

- **DI AVVIARE** nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 26, comma 9, della Legge Regionale 8 maggio 2018, n. 8, le procedure per la stabilizzazione dei n. 2 lavoratori impiegati in attività socialmente utili presso il Comune di Campofranco ai sensi del comma 14 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017 senza oneri a carico del bilancio della Regione tramite procedura di reclutamento a tempo indeterminato speciale transitorio da finanziarie con risorse assunzionali ordinarie previa attivazione delle procedure di mobilità di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, giusta Circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017;

ANNO 2019

Categoria	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ex artt. 20 D. Lgs. 75/2017 e 8 L. R. 8/2018	Risorse assunzionali ordinarie
B1	2 al 66,66%	€ 36.010,44 (2*18.005,22)	===	€ 36.010,44 (€ 30.770,75 ris. assunzionali 2019) (€ 5.239,69 ris. assunzionali 2020 utilizzabili solo dopo il 1.08.2019)

- **DI PRENDERE ATTO** dei calcoli effettuati dal Responsabile dell'Area Amministrativa, di concerto con il Responsabile dell'Area Finanziaria, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa

sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2019 e 2020, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013;

- **DI SUBORDINARE** tutte le assunzioni previste nel presente programma all'approvazione del redigendo bilancio di previsione per il periodo 2019/2021 e del rendiconto di gestione 2018, nonché alla trasmissione dei relativi dati alla BDAP;
- **DI SUBORDINARE** le assunzioni ordinarie previste nel presente programma:
 - all'esito della comunicazione alla Funzione Pubblica ed alla competente struttura regionale ai fini dell'assegnazione di personale in disponibilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- **DI DARE ATTO** che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, saranno attivate:
 - le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1e 2-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- **DI DARE ATTO** che la programmazione delle assunzioni sopra indicate, derivando da procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato già in servizio presso l'ente, trovano copertura finanziaria nel bilancio comunale, anche in considerazione che si tratta di costi di personale già sostenuti da numerosi esercizi e programmati per i futuri esercizi per i corrispondenti contratti di lavoro a tempo determinato, nonché tenuto conto della previsione del contributo regionale di cui all'art. 3, comma 6, della Legge Regionale n. 27/2016, autorizzato fino al 2038;
- **DI DARE ATTO**, altresì, che la programmazione di fabbisogno di personale relativa al triennio 2019/2021, ai fini di cui all'art. 1, ed in base ai criteri dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi prefissati, ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche normative che disciplinano le possibilità occupazionali nella Pubblica Amministrazione;
- **DI DARE MANDATO** al Responsabile dell'Area Amministrativa per l'attuazione del Piano attraverso l'attivazione delle procedure di stabilizzazione di cui agli artt. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e 3 della Legge Regionale n. 27/2016 e delle procedure di assunzione ordinarie;
- **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite Pec, all'indirizzo: *protocollo_dfp@mailbox.governo.it*;
- **DI AUTORIZZARE**, per il Triennio 2019/2021, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- **DI DARE ATTO** che per le assunzioni programmate nel presente provvedimento sono rispettati tutti gli obblighi e i limiti finanziari in premessa richiamati;

- **DI DARE ATTO** che risultano rispettate le prescrizioni di cui all'art. 1, comma 424, della Legge 190/2014 e quella di cui all'art. 3 della L. R. 27/2016 e ss.mm.ii.;
- **DI TRASMETTERE** copia della presente provvedimento alle OO. SS. territoriali ed alla R.S.U, ai fini della prescritta informativa sindacale;
- **DI PUBBLICARE** l'adottanda deliberazione nell'Albo Pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi;
- **DI PUBBLICARE**, altresì, l'adottanda deliberazione nella sezione “ Amministrazione Trasparente ” ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013;
- **DI DICHIARARE** il presente atto deliberativo immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L. R. n. 44/1991, attesa l'urgenza di provvedere all'approvazione del bilancio di previsione.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

F.TO ANTONIO LO CURCIO

PARERI RESI AI SENSI EX ART. 12 DELLA L. R. N. 30 DEL 23/12/2000

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere: **Favorevole**

Addì, 30-07-2019

IL RESPONSABILE DELL'AREA

F.to ANTONIO LO CURCIO

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere: **Favorevole**

Addì, 30-07-2019

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

F.to Gioacchino Di Baudo

LA GIUNTA MUNICIPALE

Presa in esame la proposta di delibera che precede, avente per oggetto:

Rideterminazione dotazione organica. Approvazione programma triennale dei fabbisogni di personale. Periodo 2019 - 2020 - 2021.

Vista la proposta di delibera, come presentata e munita dei pareri previsti dalla L.R. n. 30/2000, e s.m.i.;

Considerato che della stessa si condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Ritenuto di dover approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

Vista la L. n. 142/90, come recepita dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

Vista la L.R. n. 30/2000, e s.m.i.;

Ad unanimità di voti;

DELIBERA

di **APPROVARE** la proposta di deliberazione su indicata facendola propria con la narrativa, motivazione, dispositivo che qui si intendono integralmente trascritti.

Infine,

Con separata e successiva votazione unanime favorevole, espressa nei modi di legge,

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto di immediata esecuzione.

Letto, approvato e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO
F.TO FRANCA CALOGERA ZARBO

IL SINDACO
F.TO ROSARIO PITANZA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO Concettina Nicosia

Publicata all'Albo Pretorio informatico del sito internet istituzionale dal **31-07-2019** al **14-08-2019**, per quindici giorni consecutivi.

IL MESSO COMUNALE
ROSSANA SPOTO

CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

Il SEGRETARIO COMUNALE, Concettina Nicosia, su conforme attestazione del Messo Comunale, certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio informatico del sito internet istituzionale dal **31-07-2019** al **14-08-2019**, per quindici giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Concettina Nicosia

ESECUTIVITA'

Il SEGRETARIO COMUNALE, Concettina Nicosia:

Viste le LL.RR. 3/12/1991 n. 44 e 5/7/1997 n. 23

DICHIARA

Che il presente provvedimento è divenuto esecutivo il **30-07-2019**

- perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2, L.R. n. 44/91)

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.TO Concettina Nicosia

Oggetto: Spazi assunzionali finalizzati alla elaborazione del fabbisogno 2019 - 2021**Spazi assunzionali anno 2015 – Spesa personale cessato anno 2014**

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	Indennità comp. A carico bilancio	Indennità vacanza contrattuale	Sommano	Oneri riflessi 26,80	IRAP 8,50	TOTALE
A1	1	18.482,72	388,80	146,40	19.017,92	5.096,80		24.114,72
TOTALE	1	18.482,72	388,80	146,40	19.017,92	5.096,80		24.114,72

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **60% di € 24.114,72 = € 14.468,83**

Le capacità assunzionali per l'anno 2015 sono riservate all'assunzione del personale in soprannumero degli enti di area vasta (ex provincie), ai sensi dell'art.1 comma 424 della Legge 190/2014, ritenuto applicabile nella Regione Siciliana dalla Corte dei Conti Sicilia;

Si segnala che ai sensi del comma 22 dell'art. 3 della L.R. n. 27/2016, recante "Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario", i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 sono avviati dopo la conclusione delle procedure previste dall'articolo 2 (*nelle more dell'individuazione degli esuberanti di personale di cui alle procedure previste dall'articolo 2 sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.*)

Spazi assunzionali anno 2016 – Spesa personale cessato anno 2015

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	Indennità comp. A carico bilancio	Indennità vacanza contrattuale	Sommano	Oneri riflessi 26,80	IRAP 8,50	TOTALE
D1	1	23.980,09	622,80	190,32	24.793,21	6.644,58	2.107,42	33.545,21
TOTALE	1	23.980,09	622,80	190,32	24.793,21	6.644,58	2.107,42	33.545,21

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **25% di € 33.545,21 = € 8.386,29**

Le capacità assunzionali per l'anno 2016 sono riservate all'assunzione del personale in soprannumero degli enti di area vasta (ex provincie), ai sensi dell'art.1 comma 424 della Legge 190/2014, ritenuto applicabile nella Regione Siciliana dalla Corte dei Conti Sicilia;

Si segnala che ai sensi del **comma 22 dell'art. 3 della L.R. n. 27/2016**, recante "Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario", i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 sono avviati dopo la conclusione delle procedure previste dall'articolo 2 (*nelle more dell'individuazione degli esuberanti di personale di cui alle procedure previste dall'articolo 2 sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.*)

Negli anni 2016 e 2017, per le regioni e gli enti locali, le assunzioni sono consentite nel limite della spesa del 25% delle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art.3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014.

La percentuale è applicata in ragione del fatto che, ai sensi dell'art. 1, comma 228 della Legge 208/2015, come modificato dal D.L. 50/2017, i dipendenti a tempo indeterminato ed in servizio presso l'Ente risultano in numero superiore al tetto massimo calcolato, per gli enti della fascia demografica di appartenenza del Comune di Campofranco, definito dal Decreto del Ministero dell'Interno 10.4.2017 per il triennio 2017/2019.

Spazi assunzionali anno 2017 – Spesa personale cessato anno 2016

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	Indennità comp. A carico bilancio	Indennità vacanza contrattuale	Sommano	Oneri riflessi 26,80	IRAP 8,50	TOTALE
TOTALE								===

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **25% di € _____ = € _____**

Spazi assunzionali anno 2018 – Spesa personale cessato anno 2017

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	Indennità comp. A carico bilancio	Indennità vacanza contrattuale	Sommano	Oneri riflessi 26,80	IRAP 8,50	TOTALE
TOTALE								===

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **25% di € _____ = € _____**

A decorrere dall'anno 2018, per le regioni e gli enti locali, le assunzioni sono consentite nel limite della spesa del 100% delle cessazioni dell'anno precedente, ritenendosi applicabili in assenza di diverse disposizioni le percentuali previste dal D.L. 90/2014.

Spazi assunzionali anno 2019 – Spesa personale cessato anno 2018

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	Indennità comp. A carico bilancio	Indennità vacanza contrattuale	Sommano	Oneri riflessi 26,80	IRAP 8,50	TOTALE
C1	1	22.039,41	549,60	153,60	22.742,61	6.095,02	1.933,12	30.770,75
TOTALE	1	22.039,41	549,60	153,60	22.742,61	6.095,02	1.933,12	30.770,75

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **100% di € 30.770,75 = € 30.770,75**

Spazi assunzionali anno 2020 – Spesa personale che cesserà anno 2019

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	Indennità comp. A carico bilancio	Indennità vacanza contrattuale	Sommano	Oneri riflessi 26,80	IRAP 8,50	TOTALE
B1 <i>Dal 01/8/19</i>	1	19.536,91	471,72	64,20	20.072,83	5.379,52	1.706,20	27.158,55
C1 <i>Dal 01/8/19</i>	1	22.039,41	549,60	74,90	22.663,91	6.073,93	1.926,44	30.664,28
D1 <i>Dal 01/8/19</i>	1	23.980,09	622,80	77,50	24.680,39	6.614,35	2.097,84	33.392,58
	3	65.556,41	1.644,12	216,60	67.417,13	18.067,80	5.730,48	91.215,41

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **100% di €. 91.215,41 = €. 91.215,41**

Spazi assunzionali anno 2021 – Spesa personale che cesserà anno 2020 Integrare

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	Indennità comp. A carico bilancio	Indennità vacanza contrattuale	Sommano	Oneri riflessi 26,80	IRAP 8,50	TOTALE
C1 <i>Dal 1/1/2020</i>	1	22.039,41	549,60	77,30	22.666,31	6.074,58	1.926,64	30.667,53
C1 <i>Dal 1/1/2020</i>	1	22.039,41	549,60	77,30	22.666,31	6.074,58	1.926,64	30.667,53
	2	44.078,82	1.099,20	154,60	45.332,62	12.149,16	3.853,28	61.335,06

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **100% di €. 61.335,06 = €. 61.355,06**

Riassumendo è possibile così schematizzare:

TURN OVER 2015-2016 (congelata per il personale delle province)	22.855,12	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017 (25% cessazioni 2016)		
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018 (25% cessazioni 2017 + resti capacità 2017)		
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 (100% cessazioni 2018)		30.770,75
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 (100% cessazioni 2019)		91.215,41
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021 (100% cessazioni 2020)		30.667,53
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALI 2019/2021		152.653,69
Di cui il 50% da destinare ad assunzione art. 35 c.3 bis D.Lgs n. 165/2001		76.326,85

N.B. L'importo complessivo di € 22.855,12 derivante dalle cessazioni 2015 saranno sbloccate a seguito della conclusione delle procedure previste per la ricollocazione del personale delle ex province.

CAPACITA' ASSUNZIONALE AGGIUNTIVA

Numero unità	Categoria Economica	Retribuzione + oneri sociali Anno 2015	Retribuzione + oneri sociali Anno 2016	Retribuzione + oneri sociali Anno 2017
18	A1	458.900,61	473.904,87	474.694,33
3	B1			
1	B3			
9	C1			
A.N.F.		13.444,28	16.951,90	14.300,67
Importo totale		472.344,89	490.856,77	488.995,00
Di cui, ai sensi dell'art. 30, comma 7, della L.R. 5/2014, a carico della Regione		302.849,37	296.975,15	318.096,52
Di cui a carico dell'Ente locale		169.495,43	193.881,62	170.898,48

- Valore medio del triennio 2015/2017 delle risorse di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni, dalla L. n. 122/2010 (art. 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017): **€.484.065,55**

- Valore medio del triennio 2015/2017 delle risorse di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni, dalla L. n. 122/2010 a carico del Comune (art. 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017): **€. 178.091,84**

- Valore medio del triennio 2015/2017 del contributo regionale di cui all'art. 30, comma 7, della L.R. 5/2014: **€. 305.973,68**

Spesa personale contrattista 2015	472.344,89	
Spesa personale contrattista 2016	490.856,77	
Spesa personale contrattista 2017	488.995,00	
<u>TOTALE SPESA TRIENNIO</u>	1.452.196,66	

Risorse assunzionali aggiuntive L.R. 27/2016 valore medio 2015/2017 (484.065,55)

COMUNE DI CAMPOFRANCO (Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)**ELENCO LAVORATORI CON CONTRATTO DI DIRITTO PRIVATO PART TIME**

N.	COGNOME	NOME	Data di Nascita	Categ. Giurid.	Posiz. Econ.	Data Stipula Contratto iniziale	Contratti in scadenza il	Contratti prorogati al	PROFILO PROFESSIONALE	Ore Sett.	Normativa di riferimento
1	Nicastro	Girolama	16/05/1967	A	A1	22/12/2011	31/12/2016	31/12/2019	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	ex L. R. n. 16/2006
2	Scozzaro	Antonio	14/12/1971	A	A1	"	"	"	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	"
3	Schillaci	Stefania	15/11/1966	A	A1	"	"	"	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	"
4	Provenzano	Teodora	25/06/1968	A	A1	"	"	"	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	"
5	Provenzano	Belinda	16/11/1969	A	A1	"	"	"	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	"
6	Navarra	Rosalia	31/03/1967	A	A1	"	"	"	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	"
7	Nicastro	Salvatore	07/10/1971	A	A1	"	"	"	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	"
8	Mantio	Enza	14/02/1963	A	A1	"	"	"	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	"
9	Di Carlo	Rita Calogera	18/02/1964	B	B1	"	"	"	Esecutore Amministrativo	24	"
10	Ali	Maria Rosaria	08/05/1961	C	C1	"	"	"	Istruttore Amministrativo	24	"
11	Nicastro	Vincenzo	09/01/1970	C	C1	"	"	"	Istruttore Amministrativo	24	"
12	Bonomo	Franca	30/03/1957	A	A1	19/01/2012	"	"	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	"
13	Costanzo	Giuseppe	30/01/1967	B	B3	"	"	"	Conduttore macchine operatr.compl.	24	"
14	Baldone	Francesco	10/02/1969	A	A1	04/12/2012	"	"	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	"
15	Antinoro	Francesca	24/09/1964	A	A1	"	"	"	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	"
16	D'Agrò	Maria Camilla	02/04/1963	A	A1	"	"	"	Operatore esecutivo tecnico-manuale	24	"
17	Modica	Francesco	15/08/1971	C	C1	12/05/2011	"	"	Istruttore Tecnico	24	ex Art. 25 L.R. n. 21/03
18	Malta	Massimo	15/01/1973	A	A1	"	"	"	Custode,puliziere,manut. Strutt. Com.	24	"
19	Malta	Salvatore	15/01/1973	A	A1	"	"	"	Custode,puliziere,manut. Strutt. Com.	24	"
20	Giuliano	Salvatore	20/06/1966	A	A1	"	"	"	Custode,puliziere,manut. Strutt. Com.	24	"
21	Falletta	Salvatore	04/07/1976	C	C1	27/01/2010	"	"	Istruttore Tecnico	21	"
22	Falletta	Salvatore	16/11/1968	B	B1	"	"	"	Esecutore Amministrativo	24	"
23	Spoto	Rossana	27/10/1974	B	B1	"	"	"	Esecutore Amministrativo	24	"
24	Falletta	Claudio	20/07/1964	A	A1	12/05/2011	"	"	Operaio servizi ambientali	24	"
25	Minnella	Antonino	07/12/1968	A	A1	"	"	"	Operaio servizi ambientali	24	"
26	Baldone	Massimo	09/06/1971	A	A1	"	"	"	Operaio servizi ambientali	24	"

COMUNE DI CAMPOFRANCO (Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

ELENCO LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI

N.	COGNOME	NOME	Data di Nascita	Categ. Giurid.	PROFILO PROFESSIONALE	Normativa di riferimento
1	Cassarino	Massimo Angelo	03/11/1972	B	Esecutore amministrativo	ex D. Lgs. n. 280/1997
2	Gagliano	Samanta Maria	18/04/1976	B	Esecutore amministrativo	"

COMUNE DI CAMPOFRANCO**RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

Cat.	Unità	PROFILO PROFESSIONALE	Posti a tempo pieno Occupati	Posti a tempo pieno vacanti	Posti a tempo parziale vacanti
D3	1	Istruttore direttivo tecnico	1		
D1	2	Istruttore direttivo amministrativo	2 (1 vacante dal 1.08.2019)		
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo/contabile/vigilanza		1	
D1	1	Assistente sociale			1 a 18 ore
C1	4	Istruttore tecnico	2		1 a 24 ore 1 a 24 ore
C1	8	Istruttore amministrativo/contabile	5	1	2 a 24 ore
C1	3	Istruttore di Vigilanza	3 (1 vacante dal 1.08.2019)		
C1	3	Assistente asilo nido	3		
B3	1	Conduttore macchine operatrici complesse			1 a 24 ore
B1	9	Coadiutore	4 (1 vacante dal 1.08.2019)		2 a 24 ore 3 a 24 ore
B1	2	Esecutore specializzato	2		
A1	21	Operatore esecutivo - Inserviente	3		18 a 24 ore
		TOTALI	25	2	29

COMUNE DI CAMPOFRANCO (Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

A) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

Cat.	01/04/2018	13° mens.	Totale
Dirig.	39.979,29	3.331,61	43.310,90
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part.Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti	Rispetto % T.P./P.T.
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	n.a.
D3	1	0	1	1	0	0	0	3%
D1	3	1 a 18 ore	4	2	1	2	3	5%
C	14	4 a 24 ore	18	13	4	1	5	
B3	0	1 a 24 ore	1	0	1	0	1	
B1	6	5 a 24 ore	11	6	5	0	5	25%
A1	3	18 a 24 ore	21	3	0	2	2	
TOTALI	27		56	25	11	5	16	
Posti Equ. Tempo Pieno	27	19,15	46,16					

Spesa dotazione organica personale a tempo indeterminato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	1	0,00	1,00	27.572,85	7.907,89	2.343,69	292,27	38.116,71
D1	3	0,50	3,50	83.930,32	24.071,22	7.134,08	889,66	116.025,28
C	14	2,66	16,66	367.176,56	105.306,24	31.210,01	3.892,07	507.584,87

B3	0	0,66	0,66	13.630,62	3.909,26	1.158,60	144,48	18.842,96
B1	6	3,33	9,33	182.279,36	52.277,72	15.493,75	1.932,16	251.982,99
A1	3	12,00	15,00	277.240,76	79.512,65	23.565,46	2.938,75	383.257,63
TOTALI	27,00	19,15	46,15	951.830,47	272.984,98	80.905,59	10.089,40	1.315.810,44

Personale a tempo determinato e C.F.L. (dirigenti extra dotazione organica; personale a tempo determinato, staff del Sindaco, C.L.F., comandato)

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti extra dot.								
D3								
D1								
C								
B3								
B1								
A1								
TOTALI								

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti (1)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fondo dipendenti	86.180,00	20.510,84	7.325,30	913,51	114.929,65
P.O. e A.P. a bilancio	35.600,00	8.472,80	3.026,00	377,36	47.476,16
Straordinario	1.910,74	454,76	162,41	20,25	2.548,16
TOTALE	123.690,74	29.438,40	10.513,71	1.311,12	164.953,97

(1) INADEL calcolata con esclusione della retribuzione di risultato stimata nel 15% con imposizione pari quindi al 85%

Altro lavoro flessibile e spese diverse (somministrazione, lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare ecc.)	
--	--

Segretario Generale	34.930,26	10.018,00	2.969,07	0,00	47.917,33
---------------------	-----------	-----------	----------	------	-----------

Spesa Sgretario e altre spese	47.917,33
-------------------------------	-----------

PRIMA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	1.315.810,44
----------------------------------	--------------

SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO MASSIMO	
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	164.953,97
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE ED ALTRE SPESE	46.641,20
TOTALE	1.527.405,61
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	0,00
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	1.527.405,61 (A)
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	1.571.661,33 (B)
(A-B)<0	-44.255,72