



COMUNE DI CAMPOFRANCO

Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

CAMPOFRANCO PAESE PER LA PACE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 39 DEL 24-04-2020

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

COPIA

OGGETTO:	Rideterminazione dotazione organica. Approvazione programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 - 2022.
-----------------	--

L'anno duemilaventi, il giorno ventiquattro del mese di aprile, alle ore 13:00, nella SEDE COMUNALE, si è riunita in modalità "a distanza", tramite videoconferenza, ai sensi delle linee guida di cui al Decreto Sindacale n. 7 del 23/3/2020, a seguito di regolare convocazione, la Giunta Municipale.

Intervengono, tutti in videoconferenza, i Signori:

Pitanza Rosario	SINDACO	P
ZARBO FRANCA CALOGERA	ASSESSORE COMUNALE	P
DI GIOVANNI FRANCESCA	VICE SINDACO	P
NICASTRO CALOGERO	ASSESSORE COMUNALE	P

Presiede il **SINDACO, Rag. Rosario Pitanza.**

Assiste e partecipa il **SEGRETARIO COMUNALE, Dott.ssa Concettina Nicosia**, in video conferenza ai sensi del punto 1 delle sopra indicate linee guida, incaricato della redazione del processo verbale della seduta.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza ai sensi dei punti 3 e 4 delle sopra indicate linee guida, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

N. 42 DEL 22-04-2020

OGGETTO:	Rideterminazione dotazione organica. Approvazione programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 - 2022.
----------	--

Il Responsabile del Procedimento

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.*
- 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 inoltre 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 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 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;

CONSIDERATO che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e non più al valore relativo all'anno precedente;
- la deliberazione della sezione autonomie Corte Conti n. 25/2014, ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- 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”*;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, e s.m.i., che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- a decorrere dal 2018, aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di “pareggio di bilancio” nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);

- mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D. Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

TENUTO CONTO delle seguenti vigenti norme che disciplinano il turn over:

- dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con L. 114/2014, come modificato dal D.L. n. 78/2015, convertito con L. n. 125/2015, il quale prevedeva che negli anni 2014 e 2015 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità, potevano procedere ad assunzioni di personale nel limite di spesa pari al 60% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente e che, a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, per la quota non utilizzata;
- delle interpretazioni contenute nelle deliberazioni Corti Conti Sezione Autonomie nn. 26/2015 e 28/2015, che hanno dettato le modalità attuative della sopra indicata norma in materia di calcolo dei resti assunzionali, stabilendo in particolare che il triennio precedente (oggi quinquennio) è da intendersi in senso dinamico;
- dell'art. 1, comma 228, della L. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) che ha ridisegnato il regime delle assunzioni, prevedendo che gli Enti Locali soggetti ai vincoli di finanza pubblica possano procedere, per gli anni 2016-2017-2018, 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% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- dell'art. 22, comma 2, del D.L. 24/4/2017, n. 50, convertito con L. 96/2017, che, modificando la suddetta norma, ha innalzato al 75% il suddetto limite, per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, qualora il rapporto medio dipendenti-popolazione, dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10/4/2017 di cui all'art. 263, comma 2 del TUEL;
- del suddetto D.M. che fissa tale rapporto per la fascia di appartenenza del Comune di Campofranco in 1/142 e che, pertanto, il Comune di Campofranco non rispetta tale parametro e quindi non può usufruire, per le cessazioni del periodo 2016-2017-2018, dell'innalzamento della percentuale al 75%;
- della cessazione degli effetti del citato art. 1, comma 228, della L. 208/2015, per cui a partire dall'anno 2019 si attua il turnover in misura pari al 100% del personale cessato;
- dell'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, secondo cui:
 - l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente è il quinquennio precedente e non più il triennio;
 - 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;
- dell'art. 1, comma 47, della Legge Finanziaria 2005, Legge 311/2004, in vigore di disposizioni che stabiliscono limitazioni alle assunzioni di personale sono consentiti trasferimenti per mobilità,

RICHIAMATO l'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 che dettando delle disposizioni in materia di assunzione di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria ha previsto che i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato

dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva pertutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

ATTESO che ad oggi non è ancora stato emanato il decreto da adottarsi da parte del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, sicché ad oggi trova ancora applicazione la normativa sul computo della capacità assunzionale sopra delineata;

EVIDENZIATO che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 - spesa media triennio 2011/2013 della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- è possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale devono essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

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*”;

VISTO il prospetto allegato al presente atto **Allegato n. 2**, nel quale è indicato il valore della “*capacità assunzionale*” dell'ente nel quinquennio di riferimento del presente piano, secondo le limitazioni di legge;

RILEVATO che nell'ente a partire dall'anno 2014 si sono verificate cessazioni di personale con oneri occupazionali, come indicati nella tabella che segue, sicché è possibile procedere alla rideterminazione delle facoltà assunzionali per il triennio 2020/2022, 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 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		
	Istruttore Amministrativo	C1	€ 30.667,53		
	Istruttore di Vigilanza	C1	€ 30.664,28		
	Istruttore Tecnico	C1	€ 30.664,28		

	Totale		€ 183.211,50	2020 (100%)	€ 183.211,50
2020	Istruttore di Vigilanza	C1	€ 30.664,28		
	Esecutore amministrativo	B1	€ 27.158,55		
	Totale		€ 57.822,83	2020 (100%)	€ 57.822,83 € 27.158,55 (utilizzabili dal giorno 1 febbraio 2020) € 30.664,28 (utilizzabili dal 1 luglio 2020)

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 05/11/2019 Prot. 12430 ,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.12526/2019 - 13403/2019 – 3849/2020 e 3954/2020, sulle risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 17/4/2020, 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 2020 dipendenti in soprannumero o in eccedenza,

DATO ATTO che, a seguito del completamento del percorso di stabilizzazione 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. n. 27/2016 e ss.mm.ii. e 26 della L. R. n. 8/2018, n. 26 dipendenti prestano la propria attività lavorativa con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale con impegno orario pari a 24 ore settimanali, così distinti per categorie giuridiche ed economiche e profili professionali:

- n. 4 unità Categoria Giuridica - Categoria Economica C/1 di cui: n. 2 unità con Profilo Professionale di Istruttore Amministrativo/Contabile e n. 2 unità con Profilo Professionale di Istruttore Tecnico;
- n. 1 unità Categoria Giuridica B - Categoria Economica B/3 con Profilo Professionale di Conduttore macchine operatrici complesse;
- n. 3 unità Categoria Giuridica B - Categoria Economica B/1 con Profilo Professionale di Coadiutore;
- n. 18 unità Categoria Giuridica A - Categoria Economica A/1 con Profilo Professionale di Operatore Esecutivo/Inserviente;

CONSIDERATO che permangono e risultano ancora più ineludibili, a seguito delle quiescenze intervenute negli anni 2018 - 2019, le esigenze di pubblico interesse poste alla base delle già

citare deliberazioni di Giunta Comunale, atteso che l'organico dell'ente, nel corso del citato periodo temporale si è ridotto di n. 7 unità di personale e che nel corso dell'anno 2020, alla luce delle disposizioni normative, che consentono ai dipendenti comunali di essere collocati a riposo al raggiungimento della quota cento scaturente dalla somma degli anni di servizio e gli anni di età, saranno collocati a riposo ulteriori n. 2 dipendenti;

DATO ATTO che le cessazioni hanno interessato e interesseranno unità di personale appartenenti a tutte le aree e i servizi dell'Ente comportando ciò la necessità di dovere ricorrere al lavoro aggiuntivo delle unità in servizio con un notevole aggravio del carico di lavoro ad essi ordinariamente attribuito;

DATO ATTO che presso questo Ente alla data del 1.1.2020 prestavano servizio 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'**Allegato n. 3**;

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);

RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 30.7.2019, con la quale in sede di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019/2020, si autorizzava l'avvio nell'anno 2019, ai sensi del comma 14 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, nonché dell'art. 26, comma 9, della Legge Regionale 8 maggio 2018, n. 8, delle procedure per la stabilizzazione dei n. 2 lavoratori impiegati in attività socialmente utili presso il Comune di Campofranco 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 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)

RICHIAMATO l'atto deliberativo della Giunta Comunale n. 134 del 31/12/2019, 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 2020, 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;

ATTESO che, a seguito della Deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 19/12/2019 con la quale veniva emanato atto d'indirizzo per l'avvio delle procedure di stabilizzazione dei predetti n. 2 Lavoratori Socialmente Utili, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali, è stata esperita la procedura 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, nonché,

a seguito dell'esito negativo della medesima, avviata la procedura di reclutamento a tempo indeterminato speciale transitorio attraverso l'emanazione di apposito avviso, secondo quanto previsto dal Regolamento Comunale per la disciplina delle stabilizzazioni di n. 2 Lavoratori Socialmente Utili, ai sensi dell'art. 20, comma 14, del D. Lgs. 25/5/2017, n. 75, e dell'art. 26, comma 9, della L. R. 8/5/2018, n. 8, siccome approvato dalla Giunta Comunale con proprio atto n. 17 del 14.2.2020;

ATTESO che l'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro - Dipartimento Regionale del Lavoro dell'Impiego e dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività Formative, con D.D.S. n. 921 del 3/3/2020 ha accolto l'istanza presentata ai sensi dell'art. 4, comma 2, della L. R. 29/12/2016, n. 27 dal Sig. Cassarino Massimo Angelo, lavoratore utilizzato presso questo Comune in qualità di L.S.U., disponendo, al contempo, con decorrenza il giorno 7 marzo 2020 la fuoriuscita definitiva dal bacino di appartenenza a fronte della corresponsione di un'indennità omnicomprensiva di importo corrispondente a 5 anni dell'assegno di utilizzazione in ASU;

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, siccome esplicitato nell'**Allegato n. 4** e riportato nella tabella che segue:

Cat.	Dotazione Organica Teorica	PROFILO PROFESSIONALE	Dotazione Organica Reale				Tot.
			Posti a tempo pieno occupati	Posti a tempo parziale occupati (24 ore)	Posti a tempo pieno vacanti	Posti a tempo parziale vacanti	
D3	1	Istruttore direttivo tecnico	1				1
D1	4	Istruttore direttivo amministrativo	1		2	1 a 18 ore	4
C1	18	(n. 4) Istruttore Tecnico	2	2			4
		(n. 8) Istrutt. Amm./Cont.	5	2	1		8
		(n. 3) Agente di Polizia Mun.	1		2		3

		(n. 3) Assistente Asilo Nido	3				3
B3	1	Conduttore macchine Operatrici complesse		1			1
B1	11	n. 9: Coadiutore	3	3	2	1 a 24 ore	9
		n. 2: Esecutore specializ.	2				2
A1	21	Operat. esecutivo/Inserv.	3	18			21
Tot.	56		21	26	7	2	56

DATO ATTO che il costo per il personale inserito nella dotazione organica teorica sopra indicato ammonta a complessivi €. 1.352.857,41, come emerge dall'Allegato n. 1;

CONSIDERATO che la superiore complessiva spesa della dotazione organica rimodulata, pari ad € 1.352.857,41 non può superare in termini di neutralità finanziaria, la spesa media del triennio 2011/2013 (pari ad € 1.571.661,33 – cfr. allegato 1), 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 e il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, ciascuno per la propria competenza, hanno rispettivamente:

- a) calcolato le capacità assunzionali ordinarie secondo la normativa vigente;
- 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;
- 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;

RITENUTO opportuno approvare pertanto il seguente Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2020/2022, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165:

PIANO ASSUNZIONI 2020/2022

PER L'ANNO 2020:

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ordinarie
B1	Coadiutore	1 al 66,66%	€ 18.171,02	€ 18.171,02 (€ 18.171,02 ris. assunzionali 2019)

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ordinarie
C1	Agente di Polizia Municipale	2	€ 61.543,08 (€ 30.771,54*2)	€ 61.543,08
Totale				€ 61.543,08

PER L'ANNO 2021:

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
D1	Assistente Sociale	1 a 18 ore	16.689,42		16.689,42
C1	Istruttore Amministrativo Contabile	1	30.771,54		30.771,54
Totale					47.460,96

VALUTATO che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

CONSIDERATO inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022 con Deliberazione di G. M. n. 35 del 17/4/2020;
- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2020 con Deliberazione di G. M. n. 36 del 17/4/2020;
- secondo le risultanze del rendiconto di gestione approvato dal Consiglio Comunale, con proprio atto deliberativo n. 76 del 28/11/2019 relativo all'esercizio finanziario 2018, ha rispettato le regole del pareggio di bilancio;
- 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;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter, della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2019, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- che questo Ente non è tenuto:
 - all'approvazione del bilancio consolidato ai sensi dell'art. 233-bis, comma 3, del TUEL;
 - l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
 - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c) del d.l. 66/2014);
 - mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
 - alle comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;

VISTO il vigente Programma triennale del fabbisogno del personale 2019/2021, approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 30/07/2019;

RAVVISATA la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020/2022, 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;

DATO ATTO infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

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 DARE ATTO** che le risorse assunzionali attualmente utilizzabili per assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2020/2022, 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	€ 27.182,66		--
	Istruttore di Vigilanza	C1	€ 30.664,28		
	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	€ 33.378,84		
	Istruttore Amministrativo	C1	€ 30.664,28		
	Istruttore di Vigilanza	C1	€ 30.664,28		
	Istruttore Tecnico	C1	€ 30.664,28		
	Totale		€ 183.218,63	2020 (100%)	€ 183.218,63
2020	Istruttore di Vigilanza	C1	€ 30.771,54		
	Esecutore amministrativo	B1	€ 27.256,54		
	Totale		€ 58.028,08	2020 (100%)	€ 58.028,08 € 27.256,54 (utilizzabili dal giorno 1 febbraio 2020) € 30.771,54 (utilizzabili dal 1 luglio 2020)

- **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 APPROVARE** a parziale modifica della Deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 30.07.2019, 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 n. 4, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, e siccome qui di seguito indicato:

Cat.	Dotazione Organica Teorica	PROFILO PROFESSIONALE	Dotazione Organica Reale				Tot.
			Posti a tempo pieno occupati	Posti a tempo parziale occupati (24 ore)	Posti a tempo pieno vacanti	Posti a tempo parziale vacanti	
D3	1	Istruttore direttivo tecnico	1				1
D1	4	Istruttore direttivo amministrativo	1		2	1 a 18 ore	4
C1	18	(n. 4) Istruttore Tecnico	2	2			4
		(n. 8) Istrutt. Amm./Cont.	5	2	1		8
		(n. 3) Agente di Polizia Mun.	1		2		3
		(n. 3) Assistente Asilo Nido	3				3
B3	1	Conduttore macchine Operatrici complesse		1			1
B1	11	n. 9: Coadiutore	3	3	2	1 a 24 ore	9

		n. 2: Esecutore specializ.	2				2
A1	21	Operat. esecutivo/Inserv.	3	18			21
Tot.	56		21	26	7	2	56

- **DI DARE ATTO** che presso l'ente presta servizio, a tutt'oggi, solo n. 1 lavoratore socialmente utile impegnato in progetti di pubblica utilità, ricompreso nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L. R. 5/2014, indicati nell'elenco Allegato n. 3 che costituisce parte integrante e sostanziale alla presente;
- **DI COMPLETARE** nell'anno 2020, ai sensi dell'art. 26, comma 9, della Legge Regionale 8 maggio 2018, n. 8, le procedure per la stabilizzazione di n. 1 lavoratore impiegato in attività socialmente utili presso il Comune di Campofranco ai sensi del comma 14 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017 tramite procedura di reclutamento a tempo indeterminato speciale transitorio da finanziarie con risorse assunzionali ordinarie, avendo già attivate e concluse le 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;
- **DI APPROVARE**, il seguente piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2020/2022, il quale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione:

PIANO ASSUNZIONI 2020/2022

PER L'ANNO 2020:

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ordinarie
B1	Coadiutore	1 al 66,66%	€ 18.171,02	€ 18.171,02 (€ 18.171,02 ris. assunzionali 2019)

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ordinarie
C1	Agente di Polizia Municipale	2	€ 61.543,08 (€ 30.771,54*2)	€ 61.543,08
Totale				€ 61.543,08

PER L'ANNO 2021:

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
D1	Assistente Sociale	1 a 18 ore	16.689,42		16.689,42
C1	Istruttore Amministrativo Contabile	1	30.771,54		30.771,54
Totale					47.460,96

- **DI PRENDERE ATTO** dei calcoli effettuati dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, sintetizzati negli **Allegati n. 1 e n. 2**, che formano parte integrante e sostanziale alla presente, 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 ACCERTARE** che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale stante che:
 - la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006 ;
 - l'Ente ha rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater, della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno 2019, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
 - l'Ente rispetta nel 2020 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale che si prevede di allocare nel Bilancio di previsione per l'anno 2020 risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
- **DI SUBORDINARE** le assunzioni ordinarie previste nel presente programma, se non già effettuate:
 - 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, se non già effettuate, saranno attivate:

- le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- **DI DARE ATTO** infine che con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter, della Legge 296/2006;
 - il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2019, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
 - l'ente non è tenuto all'approvazione del bilancio consolidato ai sensi dell'art.233-bis, comma 3, del TUEL;
 - l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
 - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett. c. del d.l. 66/2014);
 - il mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
 - le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;
- **DI DARE ATTO**, altresì, che la programmazione di fabbisogno di personale relativa al triennio 2020/2022, 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 il completamento delle procedure di stabilizzazione del personale LSU e delle procedure di assunzione ordinarie;
- **DI DISPORRE** che il presente documento programmatico, una volta concluso l'iter di approvazione, venga inserito nel Documento Unico di Programmazione in corso di redazione;
- **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite Pec, all'indirizzo: *protocollo_dfp@mailbox.governo.it*;
- **DI AUTORIZZARE**, per il Triennio 2020/2022, 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 STABILIRE** che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n.

33/2013 *“Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*, unitamente al Conto annuale del personale;

- **DI TRASMETTERE** copia dell'adottanda deliberazione 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 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, 22-04-2020

IL RESPONSABILE DELL'AREA

F.to ANTONIO LO CURCIO

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

Addì, 22-04-2020

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

F.to Dott. 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 per il periodo 2020 - 2022.

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.;

A voti unanimi espressi per appello nominale ed in forma palese ed espressa, in conformità al punto 4 lett. e) delle linee guida sullo svolgimento delle giunte a distanza di cui al Decreto sindacale n. 7 del 23/3/2020;

DELIBERA

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

Infine,

Su proposta del Sindaco, con separata votazione espressa ad unanimità di voti esplicitati per appello nominale ed in forma palese ed espressa, in conformità al punto 4 lett. e) delle sopra indicate linee guida sullo svolgimento delle giunte a distanza;

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 Rag. Rosario Pitanza

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO Dott.ssa Concettina Nicosia

Publicata all'Albo Pretorio informatico del sito internet istituzionale dal **24-04-2020** al **08-05-2020**, per quindici giorni consecutivi.

IL MESSO COMUNALE

Salvatore Falletta

CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

Il SEGRETARIO COMUNALE, Dott.ssa 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 **24-04-2020** al **08-05-2020**, per quindici giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Concettina Nicosia

ESECUTIVITA'

Il SEGRETARIO COMUNALE, Dott.ssa 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 **24-04-2020**

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

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.TO Dott.ssa Concettina Nicosia

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	
D3	1	0	1	1	0	0	0	
D1	2	1 a 18 ore	3	1	1	1	2	
C	12	4 a 24 ore	16	13	0	3	3	
B3	0	1 a 24 ore	1	0	0	0	0	
B1	4	4 a 24 ore	8	8	1	0	1	
A1	3	18 a 24 ore	21	21	0	0	0	
TOTALI	22	28	50	44	2	4	6	
Posti Equ. Tempo Pieno	22	18,32	40,32					

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	2	0,50	2,50	59.950,23	17.193,73	5.095,77	635,47	82.875,20
C	12	2,66	14,66	323.097,74	92.664,43	27.463,31	3.424,84	446.650,31
B3	0	0,66	0,66	13.630,62	3.909,26	1.158,60	144,48	18.842,96

B1	4	2,64	6,64	129.725,08	37.205,15	11.026,63	1.375,09	179.331,95
A1	3	12,00	15,00	277.240,76	79.512,65	23.565,46	2.938,75	383.257,63
TOTALI	22,00	18,46	40,46	831.217,27	238.393,11	70.653,47	8.810,90	1.149.074,76

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	81.357,00	19.362,97	6.915,35	862,38	108.497,70
P.O. e A.P. a bilancio	35.850,00	8.532,30	3.047,25	380,01	47.809,56
Straordinario		0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	117.207,00	27.895,27	9.962,60	1.242,39	156.307,26

(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	34.608,10	9.925,60	2.941,69	0,00	47.475,39
---------------------	-----------	----------	----------	------	-----------

Spesa Segretario e altre spese	47.475,39
---------------------------------------	------------------

PRIMA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	1.149.074,76
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO MASSIMO	

FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	156.307,26
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE ED ALTRE SPESE	47.475,39
TOTALE	1.352.857,41
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	0,00
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	1.352.857,41 (A)
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	1.571.661,33 (B)
(A-B)<0	-218.803,92

Oggetto: Spazi assunzionali finalizzati alla elaborazione del fabbisogno 2020 – 2022

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 si 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 cessato 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	1	19.536,91	471,72	82,03	20.090,66	5.384,30	1.707,71	27.182,66
C1	4	88.157,64	2.198,84	454,48	90.655,64	24.295,72	7.705,76	122.657,12
D1	1	23.980,09	622,80	113,62	24.716,51	6.624,02	2.038,31	33.378,84
Totali	6	131.674,64	3.293,36	650,13	135.462,81	36.304,04	11.451,77	183.218,63

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **100% di € 183.218,63 = € 183.218,63**

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
B1 <i>Dal 1/2/2020</i>	1	19.536,91	471,72	136,63	20.145,26	5.398,93	1.712,35	27.256,54
C1 <i>Dal 1/7/2020</i>	1	22.039,41	549,60	154,18	22.743,19	6.095,17	1.933,17	30.771,54
	2	41.576,32	1.021,32	290,81	42.888,45	11.494,10	3.645,52	58.028,08

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **100% di € 58.028,08 = € 58.028,08**

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)		183.218,63
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021 (100% cessazioni 2020)		58.028,08
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALI 2019/2021		272.017,46
Di cui il 50% da destinare ad assunzione art. 35 c.3 bis D.Lgs n. 165/2001		136.008,73

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	
TOTALE SPESA TRIENNIO	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 SOCIALMENTE UTILI ALLA DATA DELL'1/1/2020

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
(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

Cat.	Dotazione Organica Teorica	PROFILO PROFESSIONALE	Dotazione Organica Reale				Tot.
			Posti a tempo pieno occupati	Posti a tempo parziale occupati (24 ore)	Posti a tempo pieno vacanti	Posti a tempo parziale vacanti	
D3	1	Istruttore direttivo tecnico	1				1
D1	4	Istruttore direttivo amministrativo	1		2	1 a 18 ore	4
C1	align="center"> 18	(n. 4) Istruttore Tecnico	2	2			4
		(n. 8) Istrutt. Amm./Cont.	5	2	1		8
		(n. 3) Agente di P. M.	1		2		3
		(n. 3) Assistente Asilo Nido	3				3
B3	1	Conduttore macchine Operatrici complesse		1			1
B1	align="center"> 11	n. 9: Coadiutore	3	3	2	1 a 24 ore	9
		n. 2: Esecutore specializ.	2				2
A1	21	Operat. esecutivo/Inserv.	3	18			21
Tot.	56		21	26	7	2	56