



Città di Marsala

Medaglia d'oro al valore civile

ISTITUZIONE COMUNALE
"Marsala Schola"

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DELIBERA N. 4

DEL 9.3.2020

Oggetto: Fabbisogno personale 2020-2022. Approvazione.

Il Direttore

chiede al Cda di adottare la seguente proposta di deliberazione, attestando di non trovarsi in nessuna ipotesi di conflitto di interessi nemmeno potenziale e di non trovarsi neppure in qualsivoglia situazione che determina un obbligo di astensione ai sensi del DPR 62.2013 e del Codice di comportamento interno.

Premesso che:

gli organi di vertice delle amministrazioni locali, ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. 267/2000, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale

il Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, in vigore dal 22.6.2017, ha apportato modifiche al Decreto Legislativo n. 165 del 30.3.2001 e, in particolare: all'articolo 6, ora denominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", all'articolo 35 "Reclutamento del personale, all'articolo 36 ora denominato "Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile";

il testo modificato dell'art. 6 del richiamato Decreto Legislativo n. 165/2001. prevede, in luogo della "programmazione triennale", l'approvazione del "piano triennale dei fabbisogni" di personale con l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni;

la novità di maggior rilievo è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate.

la "nuova" dotazione organica secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. e dunque gli strumenti di programmazione delle risorse umane devono essere adeguati ai nuovi indirizzi legislativi

l'obbligo di disciplina da parte degli Enti Locali in materia di fabbisogni del personale è sancito dagli articoli 2, 4, 5, 6 e 6 bis del D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. e, in particolare dall'articolo 6 e successivi;

il Ministero della Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001, pubblicate dal Ministero della Funzione Pubblica e registrate dalla Corte dei Conti in data 9 luglio 2018;

l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 dispone che: "le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4";

l'art.6, comma 4 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che:"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";

gli artt. 6 e 6 ter del D. Lgs. 165/2001 e ss. mm in particolare. stabiliscono che il piano triennale dei fabbisogni di personale:

- o deve essere adottato e rivisto con frequenza almeno annuale, congiuntamente con la conseguente rimodulazione della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance (PEG) e con le apposite linee di indirizzo emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- o deve indicare 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;
- o deve essere accompagnato dalla correlata consistenza della dotazione organica e della sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, rimodulazione che, tuttavia deve garantire: neutralità finanziaria e rispetto delle facoltà assunzionali;
- o deve essere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla sua adozione, con le modalità previste dall'art. 60 per la trasmissione del Conto Annuale del personale, pena il divieto di assumere;

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art. 3 del D.L. n. 90 del 24/6/2014, convertito in Legge n. 114 del 11/08/2014, Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito in Legge n. 160 del 7 agosto 2016 e, da ultimo, il Decreto Legge 50/2017, convertito in Legge n.96 del 21 giugno 2017;

ATTESO che:

- a norma dell'art. 1, comma 102 L. 30.12.2004 n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere all'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi;
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- il comma 553 dell'art.1 della L. n. 147/2013 (legge di stabilità per l'anno 2014) dispone che "a decorrere dall'anno 2014, i soggetti di cui al comma 550 a partecipazione di maggioranza, diretta e indiretta, delle pubbliche amministrazioni locali concorrono a realizzare gli obiettivi di finanza pubblica, perseguendo la sana gestione dei servizi secondo criteri di economicità ed efficienza";
- il comma 557 bis dell'art.1 della L.n.296/2006 stabilisce che "ai fini dell'applicazione del comma 557", costituiscono spese di personale anche quelle sostenute: a) per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, b) per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, c) nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente";
- il comma 2 bis dell'art.18 del D.L. 25/06/2008 n.112 convertito con modificazioni dalla legge 6/08/2008 n.133 come in ultimo modificato dall'art.3 comma 5 quinquies, D.L. n.24/06/2014, n.90 convertito con modificazioni dalla L. n.114/2014 e dall'art. 27, comma 1, lett. b), D.Lgs n. 19/08/2016, n.175 intitolato " Reclutamento del personale delle aziende e Istituzioni pubbliche" prevede in sintesi che:

- ✓ le Istituzioni si attengano al principio di riduzione dei costi di personale, attraverso il contenimento degli oneri e delle assunzioni di personale;
- ✓ l'Ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto conto anche delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi di personale, tenendo conto del settore in cui l'Istituzione opera;
- ✓ le Istituzioni adottano tali indirizzi con propri provvedimenti ed in particolare le Istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia sono escluse dalle limitazioni di contenimento degli oneri contrattuali, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità servizi erogati;

VISTO l'art. 3 del sopra richiamato D. L. n. 90/2014 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n.114 e dal D. L. n. 78/2015 art. 4 comma 3, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2015, n.125 intitolato "semplificazione e flessibilità nel turn over delle P. A.", che in particolare ai commi 5 e 5 bis, prevede che gli Enti locali sottoposti al patto di stabilità coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui al sopra richiamato art.18 del D. L. n. 112/2008, al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione delle percentuali tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo;

VISTA la Deliberazione della Corte dei Conti sezione delle autonomie n.24/2015, che a pag. 58 narra testualmente: "le aziende speciali, le istituzioni e le società si attengono al principio di riduzione dei costi del personale Tali obiettivi devono essere assicurati dall'ente controllante in quale, con proprio atto di indirizzo, definisce concrete modalità attuative";

RICHIAMATO l'art.22 del vigente Statuto dell'Istituzione che prevede un "piano di programma" che contenga le scelte e gli obiettivi fissati dalla Giunta Municipale e che l'Istituzione Comunale deve perseguire - quale organismo strumentale del Comune, dotato di personalità giuridica, di autonomia gestionale e di proprio statuto e finanziato dal Comune ai sensi dell'art.114 del D. Lgs n. 267/2000 e s.m.i.;

Preso atto che nel corso del 2019 sono intervenute le seguenti modifiche legislative in tema di facoltà assunzionali: DI 28.1.2019 n 4 convertito in legge 28.3.2019 n 26 (disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni) e il DL 34.2019 (decreto crescita) ed in particolare:

- o L'articolo 3 del D.L. 90/2014, modificato dall'articolo 14 bis del D.L. 4/2019, convertito con legge 26/2019 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni), prevede che in merito al turn over del 100% (attuabile dal 2018 per tutti gli enti locali), si possono cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- o è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

Che gli enti locali, pertanto, dal 30 marzo 2019 possono cumulare i resti non utilizzati degli ultimi 5 anni (2014-2018), anziché degli ultimi 3 anni.

Che la stessa legge di conversione del Decreto sul reddito di cittadinanza e riforma delle pensioni, inoltre, ha introdotto il comma 5-sexies al citato articolo 3 del d.l. 90/2014, il quale prevede "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, che 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".

Evidenziato che a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 34/2019 recante "Misure urgenti di crescita economica", il sopra ricostruito quadro normativo subisce successivamente un radicale mutamento;

che, l'art. 33 del decreto, riscrive l'intera disciplina dei vincoli di spesa ed assunzionali cui sono sottoposti i Comuni e precisamente: "... A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, ..., i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i Piano 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. ...".

Che la norma appena richiamata muta le modalità di individuazione del limite cui sono sottoposti i Comuni nell'ambito dell'esercizio delle facoltà assunzionali e del fabbisogno di personale.

Tuttavia tale disciplina risulta legata all'adozione di un apposito decreto, ad oggi non ancora adottato, che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia, e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio in relazione alle quali ogni Comune potrà adeguare il proprio Piano triennale di fabbisogno di personale già adottato.

Ritenuto che gli Enti, in attesa dell'adozione del suddetto decreto necessario alla compiuta applicazione della nuova disciplina, debbano far riferimento ai vincoli assunzionali sopra richiamati e alla seguente disciplina:

- contenimento delle spese di personale entro il valore medio del triennio 2011-2013, come previsto all'art 1 comma 557- quater - della L. 296/2006, così come integrato dal D.L. 90/2014, convertito nella Legge214/2014;
- limite alle assunzioni a tempo determinato dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i., nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Ritenuto di dover procedere nei limiti della normativa vigente per le assunzioni e nel rispetto dei vincoli di spesa del personale ad uniformarsi, per le assunzioni di personale agli indirizzi adottati dal Comune di Marsala; (determinazione settore AA.GG.R.U 1714 del 31.12.2019)

Che il Comune Marsala ritiene di dare precedenza al personale di ruolo a tempo parziale al fine di procedere alla copertura dei posti previsti a tempo pieno nelle programmazioni di fabbisogno del personale, mediante la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno dei dipendenti in atto in servizio all'interno dell'ente e mediante la successiva indizione di selezioni pubbliche,

RITENUTO che l'Istituzione Marsala Schola rispetta tutti i presupposti, requisiti, condizioni e vincoli per poter procedere ad assunzioni di personale, della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno di personale;

Dato atto, infatti, che l'Istituzione:

a) sul piano dei presupposti organizzativi:

- ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica, secondo i nuovi criteri già con Deliberazione 19.12.2017 n.25;

- ha effettuato la "ricognizione annuale della presenza di personale in sovrannumero e delle condizioni di eccedenza" ai sensi e per gli effetti dell'art.33, comma 2, del d. lgs. 165/2001 e s.m.i., non rilevando situazione di eccedenza né di esubero, come attestato dal Funzionario responsabile dell'area scolastica e dal Direttore dell'Istituzione,

- ha approvato il piano delle azioni positive 2020-2022 di cui all'art. 48 del d.lgs. 198/2006 con deliberazione del CdA n.2 del 30.1.2020

- ha attivato regolarmente ed implementa la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art. 27, del d.l. 66/2014 e s.m.i.);

- ha approvato per gli anni 2019- 2021 il piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);

- ha adottato la Metodologia di valutazione della Performance, previsto dall'art.10 del D. Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 del Comune di Marsala;

b) sul piano dei vincoli finanziari:

1) la spesa di personale nell'anno 2018, secondo i dati dell'ultimo consuntivo approvato, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013, determinato ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3, comma 5-bis del d.l. 90/2014), risultando tale dato medio pari ad € 1.926.869,55 e la spesa di personale del 2018 pari ad € 1.890.548,76. Se si considera il parametro per gli enti non soggetti al patto, la spesa non supera il corrispondente ammontare dell'anno 2008 pari a € 2.266.048,00;

2) il rapporto percentuale tra la spesa di personale (1.890.548,76) e la spesa corrente (6.205.999,98) al 31.12.2018 (ultimo consuntivo approvato) è pari a 30.46%

3) l'Istituzione ha approvato il bilancio di previsione 2019 e il rendiconto 2018 ed ha inviato i dati relativi suddetti atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;

4) l'Istituzione non è chiamata a rispettare gli obblighi relativi al rispetto del pareggio (non è fra gli enti di cui al comma 1 dell'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243), comunque l'anno 2018 (ultimo consuntivo approvato) ha riportato un disavanzo di competenza pari a €. 4.447,25= entrate finali 6.661.524,58- spese finali 6.665.971,83.

CONSIDERATO che gli Enti locali non soggetti al patto di stabilità interno possono procedere a nuove assunzioni solo per sostituire le unità di personale cessato nell'anno precedente (con rapporto di turnover di 1 a 1) e a condizione che la spesa complessiva del personale non superi quella sostenuta nell'esercizio 2008 (delibera della Corte dei conti, Sez. controllo per il Piemonte 12 maggio 2017, n. 88);

Ritenuto che l'Istituzione, nell'anno 2018, ha espletato le procedure concorsuali finalizzate alla copertura di n. 4 posti di cat. A – profilo operatore, di n.2 cat. B profilo esecutore scolastico, di n.5 posti di cat.C, profilo istruttore amministrativo contabile e n 16 posti di cat.C- profilo istruttore educativo socio- culturale/ insegnante. con contratto del comparto autonomie locali (ora contratto funzioni locali), mirate alla stabilizzazione per 24 ore settimanali del personale precario di cat A, B, C, ai sensi delle LL RR 5/2014 e 27/2016 e in aderenza all'art 20 del Dlgs 75/2017.

Che i contratti di lavoro a tempo determinato e per 24 ore settimanali, per i suddetti 27 soggetti rientranti nella platea degli aventi diritto all'assunzione in ruolo, a seguito del superamento delle prove d' esame previste nei bandi di concorso, sono stati prorogati con delibera del CdA fino al 30.6.2018 nell'attesa delle direttive della Regione Sicilia.

Che gli stessi contratti di ore 24, su autorizzazione del Cda di Marsala Schola, sono stati estesi fino ad un massimo di 33 ore settimanali per motivi di servizio, (periodo gennaio – giugno)

Che dal 1.7.2019, visto l'art.18 della L.R. 22.2.2019 n.1 che modifica il comma 8 dell'art.26 della legge regionale 8.5.2018 n.8 in materia di stabilizzazioni di personale precario, si è provveduto alla sottoscrizione dei contratti a tempo indeterminato per n 24 ore con le 27 unità di personale aventi diritto.

Che successivamente i contratti, sempre per esigenze di servizio e secondo le direttive politiche dell'Amministrazione Comunale e del CdA sono stati trasformati in 30 ore per le categorie C (istruttore amministrativo/contabile n.5 e istruttore educativo socio- culturale/ insegnante, n.16), 28 per le categorie A, B- (n. 4 profilo operatore, n. 2 profilo istruttore amministrativo contabile).

Che i trasferimenti ad altra Amministrazione di un funzionario cat.D3 e di istruttore direttivo cat D1 nonché i pensionamenti di n 2 istruttori direttivi cat D1, hanno deprivato la struttura di 4 unità di personale, del tutto necessarie al funzionamento dell'Istituzione

Che da subito si è manifestata l'indifferibile necessità e urgenza di avviare le procedure di reclutamento in sostituzione dei suddetti funzionari – mediante una selezione per mobilità e l'indizione di una selezione pubblica.

Che Marsala Schola, per le esigenze di funzionalità dell'Ente, vista la necessità di reperire personale a tempo indeterminato in tempi brevi, veniva autorizzata dal Comune di Marsala ad utilizzare le graduatorie (cat. B3 e D3) finali approvate a seguito avvisi di mobilità, con apposite determinazioni dal responsabile degli Affari Generali e Risorse Umane del Comune di Marsala.

Che Procedura andata a buon fine con riguardo ad un solo funzionario di cat.D3.

Che si è convenuti con l'Amministrazione Comunale di Marsala - nelle more della definizione delle procedure di reclutamento del personale – in considerazione della nota difficoltà operativa dell'istituzione in merito all'assenza di figure professionali specializzate, di affidare a 4 dipendenti del Comune i servizi facenti capo alla area contabile, fiscale e amministrativa (appalti/contratti) con specifico contratto a tempo determinato e parziale e di affidare, inoltre, la gestione del "servizio stipendi" – per mesi sei - ad un professionista esterno designato dal Presidente dell'ordine dei commercialisti, servizio successivamente affidato al Responsabile dell'ufficio "ragioneria personale" del Comune di Marsala;

che è stata rispettata la copertura della quota d'obbligo dei posti riservati ai disabili ai sensi della L.n.68/99 con assunzione tramite ufficio di collocamento di un operatore cat. B1 a;

Che l'attuale struttura organizzativa dell'ente locale prevede la divisione in tre aree a cui sono proposti le P.O., con ripartizione in servizi,

Dallo specifico studio sull'attuale struttura organizzativa e sui carichi di lavoro, in coerenza con le indicazioni delle linee guida del Ministero della PA del 8 maggio 2018, sono emerse:

- o le indicazioni delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando in via principale la possibilità di poter procedere ad una riconversione del personale assegnato;
- o la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione dell'area, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance.
- o grandi criticità di mancanza di personale amministrativo. I pensionamenti (n. 7) o le mobilità (n.2) verso il Comune di Marsala, hanno riguardato nell'ultimo periodo e riguardano personale con funzioni amministrative/contabili, 7 funzionari D1 e due funzionari D3.
 - Area 1 (servizi scolastici) meno 6 unità
 - Area 2 (contabile) meno 1 unità
 - Area 3 (scuola paritaria) meno 2 unità

Che pertanto occorre procedere all'assunzione di personale amministrativo contabile a tempo indeterminato e determinato nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento del personale

CHE, come prima indicato, le Istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia sono escluse dalle limitazioni di contenimento degli oneri contrattuali, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità servizi erogati;

DATO ATTO CHE, essendo il quinquennio di riferimento per il calcolo dei resti assunzionali quello 2015-2019, la capacità assunzionale del 2020 può tenere conto dei resti assunzionali del 2017, derivanti da cessazioni del 2016, (nel 2015 non ci sono state cessazioni) che ammontano ad €11.371,66, degli spazi assunzionali 2018 (derivanti dalle cessazioni 2017 pari a €36.146,69), 2019 (derivanti dalle cessazioni 2018 = € 60.377,45), 2020 (derivanti dalle cessazioni 2019 = € 72.293,37);

CHE la capacità assunzionali 2020 è determinata complessivamente in € 163.727,34, sulla base dell'allegato "D" predisposto dall'ufficio del personale, ed in particolare:
budget per assunzioni personale di qualifica non dirigenziale:

Ad unanimità di voti

DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente:

- 1) Di prendere atto, ai sensi dell'art.33 del D Lgs 165/2001, che l'Istituzione Comunale Marsala Schola non presenta situazioni di soprannumero né di eccedenza di personale dipendente in relazione alle esigenze funzionali, come a "ricognizione annuale della presenza di personale in soprannumero e delle condizioni di eccedenza " ai sensi e per gli effetti dell'art.33, comma 2, del d. lgs. 165/2001 e s.m.i., non rilevando situazione di eccedenza né di esubero, come attestato dal Funzionario responsabile dell'area scolastica e dal Direttore dell'Istituzione, allegato A) al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale.
- 2) Di confermare la dotazione organica – piano del fabbisogno 2020/2022 di cui all'allegato B, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 3) Di approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 di cui all'allegato C, che costituisce parte integrante e sostanziale.
- 4) Di approvare il piano annuale delle assunzioni del 2020 di cui all'allegato D, che costituisce parte integrante e sostanziale, ed in particolare:
 - o n.4 unità con il profilo professionale di Istruttore Socio/educativo-Insegnante, come indicato nella programmazione del fabbisogno 2019/2021, a tempo determinato fino al 31.05.2020 e parziale, già in servizio per l'anno scolastico 2019.2020, per le esigenze manifestate dal Direttore della scuola dell'infanzia paritaria comunale "G. Baccelli";
 - o n.1 unità con il profilo professionale di Istruttore Socio/educativo-Insegnante, per l'anno scolastico 2020.2021, a tempo determinato e parziale per le esigenze manifestate dalla Direttrice della scuola dell'infanzia paritaria comunale "G. Baccelli", in linea con le direttive dell'amministrazione di ridurre il numero delle sezioni e in linea con il numero di istanze di iscrizioni anno 2020.2021;
 - o n. 1 categoria D mediante avvio delle procedure per concorso pubblico o per mobilità;
 - o n.1 categoria C a tempo indeterminato per concorso pubblico o per mobilità dando, comunque, precedenza al personale di ruolo a tempo parziale mediante la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di tre dipendenti con il profilo amministrativo /contabile categoria C utilmente collocati nella graduatoria del concorso, in aderenza alle politiche assunzionali adottate dal Comune di Marsala;
 - o aumentare, sempre in puntuale aderenza alle direttive emanate dal Comune di Marsala di assicurare il personale di assistenza agli alunni certificati dal primo giorno di scuola all'ultimo giorno di scuola (anziché dal primo ottobre al 31 maggio), la percentuale del part time da 44,97% a 50% a numero 34 esecutori scolastici cat.B1, dal 14 settembre al 10 giugno di ogni anno scolastico
- 5) Trasmettere il presente provvedimento al Collegio dei Revisori per il relativo parere, propedeutico per l'esecutività del presente atto.
- 6) Di Autorizzare il Direttore a porre in essere tutti gli atti consequenziali al presente provvedimento.
- 7) Di Dare atto che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui, per le relative assunzioni, si provvederà alla verifica, di volta in volta, della normativa vigente, della pertinente copertura finanziaria e delle direttive dell'Amministrazione Comunale.
- 8) Di Dare atto che della presente delibera sarà data informativa ai sensi dell'art. 8, comma 1, lett. d) del CCNL 1998/2001, alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, co.2 del medesimo ccnl.

La presente Deliberazione, ad unanimità dei voti, viene dichiarata esecutiva previa acquisizione parere del collegio dei revisori.

Il Consiglio di Amministrazione nelle seguenti persone:

Il Presidente Dott. Francesco Patti

Voto Favorevole Voto Contrario

Il Componente Dott. Giuseppe Fazio

Voto Favorevole Voto Contrario

Il Componente Dott. Aldo Liberale Scialabba





Città di Marsala

Medaglia d'oro al valore civile

ISTITUZIONE COMUNALE

"Marsala Schola"

via Vincenzo Pipitone, 6. Tel. 0923/951859-Fax 0923/762242 - P.IVA 02244630816

Oggetto: Certificazione condizioni di non sovrannumerarietà art.33 Dlgs 165/2001 e formalizzazione esigenze Area I e Area II al fine della programmazione del fabbisogno del personale 2020 - piano triennale 2020/2022 -

IL DIRETTORE

Considerato che si rende necessario certificare la condizione di non eccedenza del personale nella singola Area ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001;

Verificato che il personale assegnato in ciascuna Area risulta non eccedente rispetto alle effettive necessità di organizzazione dei servizi ed in particolare, anche a seguito del pensionamento o trasferimento del personale precedentemente addetto ai servizi risulta aver subito la seguente evoluzione, tenuto conto delle informazioni attualmente conosciute del possibile pensionamento nel triennio del personale addetto all'area:

Area I e Area II

	Numero personale al 01.01.2018	Numero personale al 01.01.2019	Numero personale al 01.01.2020	Numero personale al 01.01.2021	Numero personale al 01.01.2022
Ruolo (Amministrativi) cat D	9	5	5	3	2
Ruolo (Amministrativi) Cat. C full time	1	1	1	1	1
Ex Contrattisti L.R.16/06 cat. C trasformati in ruolo part time	5	5			
Ruolo (Amministrativi) cat. C part time 30 ore			5	5	5
Ex Contrattisti L.R.16/06 cat.B. trasformati in ruolo part time (di cui 1 amm. e n.1 assistente)	2	2			
Ruolo (Amministrativi) cat. B part time			1	1	1
Ex Contrattisti L.R.16/06 cat. A trasformati in ruolo part time	3	3			
Ruolo cat. A part time			3	3	3
Ruolo part- time misto (Assistenti igienico personali) cat B (di cui 1 ex contrattista catB)	34	34	35	35	35
Personale a T.D. c/comune	0	0	4	4	4
TOTALE	54	50	54	52	50

Considerato che:

nel corso dell'anno 2019 è stato trasformato il contratto a tempo determinato dei Contrattisti ex L.R.16/06 in contratto a tempo indeterminato e parziale.

Nel corso dell'anno 2019

- A) gli uffici ragioneria, fiscale e appalti e contratti, sono stati gestiti da n.4 unità di personale di ruolo part time del Comune di Marsala, assunto dall'Istituzione con specifico contratto di lavoro a tempo determinato e part time. Ciò è stato confermato anche per l'anno 2020.
- B) l'ufficio stipendi è stato gestito, nel I semestre, da consulente esterno e, nel II semestre, dall'ufficio personale del Comune di Marsala. Ciò è stato confermato anche per l'anno 2020.
- C) L'ufficio personale giuridico è stato coadiuvato in parte dall'istruttore direttivo del Comune di Marsala (Contratto Decentrato Integrativo- Riparto Fondo 2019).

Alla luce delle cessazioni in essere nell'anno 2019 e 2020, si ritiene necessario nell'anno 2020 assumere personale che si stima essere nella misura di 1 unità di categoria C, n. 1 unità di categoria D e n.1 unità di categoria B, e comunque di dare precedenza al personale di ruolo a tempo parziale, secondo le linee adottate dal Comune di Marsala.

Tenuto conto di quanto sopra

CERTIFICA

Con la presente che l'Area I e nell'Area II non hanno eccedenze di personale.
e CHIEDE di dotare l'Ente di unità di Personale adeguato, nel numero e nella professionalità, per consentire il regolare funzionamento dell'Ente e poter porre in essere tutti i necessari adempimenti previsti per legge.

La presente certificazione viene inviata al Direttore ai sensi dell'art. 33, comma 1 e 2, d.lgs. n.165/01 così come modificato dall'art.16, comma 1 e 2, della legge n. 183/2011.

Marsala li 17-01-2020

Il Direttore
Maria Cristina



Allegato
A



Città di Marsala
Medaglia d'oro al valore civile
"Marsala Schola"

P.IVA 02244630816

Scuola dell'infanzia Paritaria Giardino d'Infanzia Guido Baccelli

Responsabile del servizio dott.ssa Ornella Adamo

Viale Whitaker

91025 Marsala (TP)

TEL. 0923-952953 fax 0923-952953

e-mail s.m.baccelli.marsala@tiscali.it

Prot / del 17-01-2020 istituzione Marsala Schola

Oggetto Riscontro nota n.// del 14/1/20

Alla Direttore di Marsala Schola

Dott.ssa Celona Maria

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE DELL'AREA III DIDATTICA EDUCATIVA

In riscontro alla vostra nota // del 14.1.20 avente per oggetto Richiesta formalizzazione esigenze delle Aree e condizioni di non sovrannumerarietà al fine della programmazione del fabbisogno del personale -piano triennale 2019/2021, Consultazione P.O. e rilevazione eventuali situazioni di soprannumero E/o di eccedenza di personale e indicazione del fabbisogno di personale ,ai sensi del D.LGS n.75/2017.

Accertato che l'Area III ha attivato anche per l'anno nell'anno 2019 l'esternalizzazione del servizio di pulizia avente le seguenti caratteristiche: Servizio appalto completo di materiale di pulizia e manodopera.

Verificato che il personale assegnato all'Area risulta non eccedente rispetto alle effettive necessita di organizzazione dei servizi ,anzi è insufficiente in base alla alle esigenze della struttura ed i servizi che si erogano

Considerato che le esigenze di personale nella scuola cambiano di anno in anno secondo il numero degli iscritti e la presenza di bambini certificati

Che dall'anno scolastico 2019/2020 le indicazioni dell'A.C. fatte proprie dal C.D.A di Marsala Schola , sono state quelle di istituire solo 8 sezioni di scuola dell'infanzia e due sezioni primavera i.

Si indica il personale in servizio nel 2019/ 2020 e le necessità di personale per l'anno scolastico 2020/21/22 in riferimento alla nuova organizzazione, naturalmente tenendo conto delle direttive dell'Amministrazione pro-tempore , del numero degli utenti iscritti sia nelle sezioni dell'infanzia che in quelle primavera per l'anno scolastico di riferimento

[Handwritten signature]

2019/2020 n. 10 sezioni n.8 di scuola dell'infanzia

2019/2020 n.2 sezioni primavera

2020/2021 previsioni 6 sezioni di scuola dell'infanzia(possibile aumento secondo le iscrizioni)per l'aumento di ogni sezioni due insegnanti in piu'

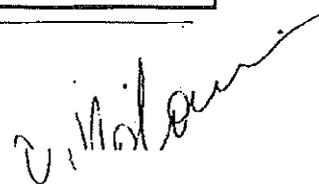
2020/2021 previsione 1 sezione primavera(possibile aumento a 2, secondo le iscrizioni ,per l'aumento di una sezione 3 insegnanti +un assistente

	Numero personale 01.01.20	Numero personale necessario dal 01.01.21	Numero personale necessario dal 01.01.2022	Numero personale necessario dal 01.01.2023
Ruolo n1 cat D.6 n. cat D.3 n.cat c n.Cat A	1	1 1 1	1 1 1	1 1 1
Insegnanti per la scuola d'infanzia per sez 8 2019/2020 sino al 30 giugno Insegnanti x2 sez sezioni primavera sino al 30 giugno Ins.x 6 sez.dell'infanzia Ins. X 1 sezione primavera	n. 10 da gennaio a giugno n.6 da gennaio a giugno n.12 da sett a dicembre n.3 da sett.a dicembre	n. 10 da gennaio a giugno n.6 da gennaio a giugno n.12 da sett a dicembre n.3 da sett.a dicembre	n. 10 da gennaio a giugno n.6 da gennaio a giugno n.12 da sett a dicembre n.3 da sett.a dicembre	n. 10 da gennaio a giugno n.6 da gennaio a giugno n.12 da sett a dicembre n.3 da sett.a dicembre
Insegnanti incaricate a per il sostegno scuola dell'infanzia secondo le presenze di iscritti con legge 104 per l'anno 2019 vi è un bambino frequentante	n.1 insegnanti sostegno da 1 gennaio al 31 maggio e n0 da ottobre a dicembre	n.0	n.0.	n.0

v. Nalini

Insegnanti incaricate per il tempo prolungato scuola dell'infanzia	N.3 da gennaio a l 30/6/2020 N.0 da ottobre al 31 dicembre	N.0 Dal 1 gennaio al 31 dicembre	N.0 Dal 1 gennaio al 31 maggio	N.0 Dal 1 gennaio al 31 maggio
Insegnanti sezioni primavera 2019 /20 .*2 sezioni Insegnanti	N.6 Insegnanti istituzione da gennaio al 30 giugno n.1 Da sett.al 31dicembre	N.3 insegnanti *1sezione Da gennaio al 31 dicembre	N.3 insegnanti *1sezione Da gennaio al 31 dicembre	N.3 insegnanti *1sezione Da gennaio al 31 dicembre
Assistenti per sezione primavera	n.3 assistente del comune da gennaio al 30 giugno2020 2 da sett a dicembre	n.2 assistenti del comune da gennaio a 31 dicembre esclusi i	n.2 assistenti del comune da gennaio a 31 dicembre esclusi i mesi di luglio ed agosto	n.2 assistenti del comune da gennaio a 31 dicembre esclusi i mesi di luglio ed agosto
Contrattisti dell'Istituzione l.r.16/06 categoria A igienico personale per l'infanzia Portiere contrattista ist	n.1 Dal 1 gennaio al 31 dicembre n.1 Da gennaio a dicembre	N.1 Dal 1 gennaio al 31 dicembre n.1	n.1 n.1 Dal 1 gennaio al 31 dicembre n.0	n.0 n.1 Dal 1 gennaio al 31 dicembre n.
Comando Comune di Marsala portiere	n.1	1 Dal 1 gennaio al 31 dicembre	1 Dal 1 gennaio al 31 dicembre	1 Dal 1 gennaio al 31 dicembre
Comando marsala scholaportiere n.1 ruolo cat A	n.1 da gennaio a dicembre	n.1 da gennaio a dicembre	n.1 da gennaio a dicembre	n.1 da gennaio a dicembre
Pesonale assistenti in comando dal Comune	n.2 dagennaio sino il 31. dicembre	n.2 dagennaio sino il 31 dicembre	n.2 da gennaio sino il 31 dicembre	n.2 da gennaio sino il 31 dicembre

CERTIFICA



Con la presente che l'area III Didattica -Educativa non ha eccedente personale

CHIEDE

Che per l'anni 2020/21/22 per il buon funzionamento della scuola, in ottemperanza a alle direttive dell'A.C. fatte proprie dal CdA di Marsala schola di prevedere nell'organico

-Piu' unità assegnate alla direzione migliore organizzazione del servizio di segreteria

- 1 direttrice in quanto entro l'anno prevedo di andare in quiescenza

-1 ufficiale amministrativo

-1 categoria A che possa essere utilizzato

desidero che mi venga affiancata, sin da ora un dipendente che possa imparare quanto necessario per il funzionamento della scuola.

L'organizzazione attuale della direzione non è delle migliori: la sottoscritta deve ottemperare a tutti gli adempimenti amministrativi e di organizzazione: predisposizione di tutti gli atti, collaborazione con il MIUR, inserimento in piattaforma di Anagrafe scolastica, Rav, PTOF, Rilevazione dati, Richiesta di finanziamenti, Protocollo, Iscrizione sezioni dell'Infanzia e Primavera, contratti, presidenza degli organi collegiali e delle commissioni, organizzazione giornaliera, accertamenti di entrata, fotocopie, presenze, sostituzioni giornaliera, rispondere a telefono, ricevere l'utenza e tanti altri adempimenti.

Carico di lavoro che deve essere distribuito in maniera migliore tra piu' unità

-Per le una sezione primavera N. 3 insegnanti e N.2 assistenti, si precisa che il numero delle unità deve essere raddoppiato se si dovesse creare la seconda sezione

-Per le 6 sezioni della scuola dell'infanzia 12 insegnanti

Il numero delle sezioni è condizionato al reale numero degli iscritti e alle richieste di tempo prolungato e ridotto, alla data odierna non posso quantificare il numero reali delle sezioni, in quanto sono in corso le iscrizioni e le riconferme.

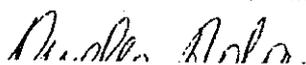
- relativamente all'insegnante di sostegno faccio presente che alla data odierna non ci sono presenze di bambini iscritti con la legge 104

- venga potenziato il servizio di assistenza con almeno altre 2 unità, considerato che la sig. D'Angelo andrà in quiescenza dal mese di Marzo per limiti d'età

- che si possa utilizzare la graduatoria delle supplenze anche per un solo giorno, considerato che assentandosi di piu' di una insegnante spesso ci troviamo in difficoltà con l'accorpamento delle classi.

Spero che queste mie richieste vengano attenzionate, perché l'obiettivo è quello di migliorare la qualità del servizio che offriamo

La Direttrice Ornella Adamo



Allegato "B" alla Deliberazione del CdA 9 3 2020 ¹⁷ Nuova dotazione personale in servizio di ruolo oltre quello di cui è programmata l'assunzione a tempo indeterminato (art.4 del dgs 75/2017)

ISTITUZIONE MARSALA SCHOLA

Profilo professionale (*)	Categoria giuridica	Posti previsti		Personale in servizio di ruolo al 31.12.2019			Copertura nel triennio		
		Posti previsti TEMPO PIENO	Posti previsti TEMPO PARZIALE	Posti occupati a tempo pieno	Posti occupati tempo parziale	assunzioni programmate 2020	assunzioni programmate 2021	assunzioni programmate 2022	
DIRETTORE	dirigente	1	0	0	0	0	0	0	1
Funzionario Amm. vo/Contabili	D3	2	0	2	0	0	0	0	0
Funzionario Socio culturale scolastico	D3	2	0	1	0	0	0	0	1
Istruttore Direttivo	D1	4	0	3	0	1	0	0	0
Amm. vo/Contabile	D1	4	0	3	0	1	0	0	0
Istruttore educativo socio culturale/insegnante	C	0	18	0	16	0	0	1	0
Istruttore amm. vo contabile	C	7	0	1	5	1	1	1	0
Esecutore operativo/scolastico	B1	4	0	0	3	1	0	0	0
Esecutore scolastico (ex assistenti alunni portatori di H.) part. time misto 44,97%	B1	0	34	0	34	0	0	0	0
operatore amministrativo	B3	1	0	0	0	0	0	1	0
Esecutore scolastico (ex assistenti bambini) part. time verticale 10/12 mesi	B1	0	5	0	5 in comando dal Comune	0	0	0	0
Operatore Generico	A1	1	4	0	4	0	0	1	0
TOTALE PERSONALE		22	61	7	67	3	4	2	
Totale Complessivo		83			74		9		

(*) i profili professionali sono indicati come dal prospetto all. "B" del Verbale del CdA dell'istituzione n. 1 del 02/10/2005. Marsala 3.3.2020

Il Direttore
Maria Celona

Il CDA
Ing. Patti Francesco
Dott. Giuseppe Fazio
Dott. Scialabba Liberale Aldo

ISTITUZIONE MARSALA SCHOLA
Allegato " C " Piano Triennale del fabbisogno del personale triennio 2020/2022

anno 2020	Categoria giuridica	n. posti da coprire	Costo teorico X assunzioni	Modalità di copertura/note
			totale annuo 13 ma	
			rap(23,8+8,5+2,98 +0,09+0,5= 35,77%)	
			totale	
Profilo professionale (*)				
Istruttore direttivo amm.vo contabile	D1	1	25.017,99	33.966,52 mobilità volontaria/concorso
Istruttore amm.vo contabile	C1	1	23.043,33	31.285,93 ampliamento part time/mobilità volontaria/concorso/
Esecutore operativo/scolasico	B1	1	20.496,40	27.827,96 ampliamento part time/mobilità volontaria/concorso/
TOTALE		3	68.557,72	93.080,41

ANNO 2020: propedeutica alle assunzioni di nuove unità previste per categorie B, C e l'ampliamento del part time in servizio presso l'ente nelle stesse categorie di cui costo è specificato nell'al.D

ANNO 2020: conferma delle unità a tempo determinato e parziale con il profilo professionale di Istruttore Socioeducativo-Insegnante, già in servizio per l'anno scolastico 2019/2020, tramite selezione pubblica, per le esigenze manifestate dalla Direzione della scuola dell'infanzia paritaria G. Bacelli. Per l'anno scolastico 2020/2021 sono previste n.1 assunzioni

anno 2021	Categoria giuridica	n. posti da coprire	Costo teorico X assunzioni	Modalità di copertura/note
			totale annuo 13 ma	
			rap(23,8+8,5+2,88 +0,09+0,5= 35,77%)	
			totale complessivo	
Profilo professionale (*)				
Istruttore educativo socio culturale/insegnante e istruttore amm.vo contabile	C1	2	25.043,33	69.002,66 mobilità volontaria/concorso/adeguamento orario del part time
Operativo amministrativo	B3	1	21.580,09	29.299,17 ampliamento part time/mobilità volontaria/concorso/
Operatore Generico	A1	1	19.377,90	26.309,37 ampliamento part time/mobilità/concorso/
TOTALE		4	66.001,23	123.611,20

anno 2022	Categoria giuridica	n. posti da coprire	Costo teorico X assunzioni	Modalità di copertura/note
			totale annuo unitario compreso 13 ma	
			rap(23,8+8,5+2,88 +0,09+0,5= 35,77%)	
			totale unitario	
Profilo professionale (*)				
Diligente		1	86.203,09	117.037,81 mobilità volontaria/concorso
Funzionario	D3	1	28.505,00	38.701,24 mobilità volontaria/concorso
TOTALE		2	114.708,00	155.739,05

Marsala 3.3.2020

Il Direttore
 Angelo Caporaso

Il CDA
 Dott. Patti Francesco
 Dott. Giuseppe Fazio
 Dott. Scialappa Libera Aldo

ISTITUZIONE MARSALA SCHOLA

Allegato "D" Piano delle assunzioni 2020

ANNO 2020: conferma delle unità a tempo determinato e parziale con il profilo professionale di Istruttore Socio/educativo-Insegnante, già in servizio per l'anno scolastico 2019/2020, tramite selezione pubblica, per le esigenze manifestate dalla Direttrice della scuola dell'infanzia paritari G. Baccelli- Per l'anno scolastico 2020/2021 sono previste 1 assunzioni

anno 2020	Categoria giuridica	posti coperti con assunzioni a T.D. e parziale	Costo X assunzioni i.d.	Modalità di copertura
	C1	4+1	€ 59.271,65	n.4 unità part time x 5 mesi (gennaio/maggio) + n.1 unità part time (settembre/dicembre). Assunzioni da graduatoria triennale in ultimo approvata con Determina n.218 del 29/09/2017

ANNO 2020: conferma delle unità a tempo determinato e parziale autorizzati dal Comune di Marsala

Istruttore amministrativo part time	C1	2	€ 16.401,11	
Istruttore direttivo amm.vo contai	D1	2	€ 17.792,17	

anno 2020	Categoria giuridica	n. posti da coprire	Costo teorico X assunzioni	Modalità di copertura/note
Profilo professionale (*) Istruttore direttivo amm. vo contabile	D1	1	25.017,69	mobilità volontaria/concorso ampliamento part
	C1	1	23.043,33	time/mobilità volontaria/concorso/ ampliamento part time/mobilità
Esecutore operativo/scolastico	B1	1	20.496,40	volontaria/concorso/
	TOTALE	3	68.557,42	24.522,99

ANNO 2020: propedeutica alle assunzioni di nuove unità previste per categorie B C e l'ampliamento dei part time in servizio presso l'ente come specificato

AUMENTO PART TIME

profili professionali	strutture amm. vo contabile	C1	3	3.834,60	1.403,85	5.238,45	15.715,34	da 30 a 36 ore
Esecutore scolastico (ex assistenti alunni portatori di H.)	B1	34	942,26	344,96	1.287,23	43.765,71	44,97% a 50%	part time misto da
						€ 59.481,05		

Marsala 3.3.2020

Il Direttore
Marta Scatena

Il CDA
Dott. Patti Francesco
Dott. Giuseppe Fazio
Dott. Scialabba Liberale Aldo

da 44,87% A 50% PART TIME MISTO (AUMENTARE IL PERIODO SU BASE ANNUA LAVORATO: DAL 14 SETTEMBRE AL 10 GIUGNO DI OGNI ANNO (TOTALE 39 SETTIMANE) ANZICHE' DAL 1 OTTOBRE AL 31 MAGGIO (TOT. 35 SETTIMANE)

Calcolo percentuale di part time misto 52 SETTIMANE X 36 ORE =

1872

39 SETTIMANE X 24 ORE =

936

50,00%

*** CAPACITA' ASSUNZIONALE anno 2020:**

Resti assunzionali 2017 (cessazioni 2016)	€ 11.371,66	
Budget 2018 (da cessazioni 2017)	€ 36.146,69	spesa per assunzione cat D e ampliamento part time C B
budget 2019 (da cessazioni 2018)	€ 60.377,45	93.447,57
budget 2020 (da cessazioni 2019)	€ 72.293,37	
decurtato budget utilizzato per integrazione 2019	-€ 41.088,12	capacità residua
decurtato budget utilizzato per integrazione MAESTRE 2019	-€ 33.813,79	
Budget 2020 (da cessazioni 2020)	€ 108.440,06	
Totale capacità assunzionale ordinaria 2020	€ 163.727,34	€ 70.279,77

Flavia Biondi
13.3.2020

ISTITUZIONE MARSALA SCHOLA

Allegato "E" - Analitica dimostrazione delle cessazioni e conseguenti economie (capacità assunzionali ordinarie) -

Capacità assunzionali ordinarie

RISPARMI DELLE CESSAZIONI 2013

anno 2013	categoria	retribuzione mensile iniziale ingresso	vacanza contrattuale	indennità comparto extra fondo	totale annuo compresa tredicesima	oneri riflessi 23,8+2,88+0,09 3+0,5=27,27	irap 8,5	TOTALE
Alagna Vita	D3	2028,18	15,21	4,95	26.623,47	7.260,22	2.262,99	36.146,69
totale spesa annua capacità assunzionale 100%								36.146,69

NON CI SONO STATE CESSAZIONI NEGLI ANNI 2014 2015

RISPARMI DELLE CESSAZIONI 2016

anno 2016	categoria	retribuzione mensile iniziale ingresso part time	vacanza contrattuale	indennità comparto extra fondo	totale annuo compresa tredicesima	oneri riflessi 23,8+2,88+0,09 3+0,5=27,27	irap 8,5	TOTALE
Di Natale Lidia	B1	957,08	7,19	2,19	8.375,68	2.284,05	711,93	11.371,66
totale spesa annua capacità assunzionale 100%								11.371,66

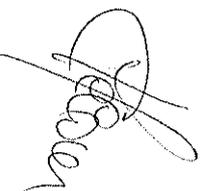
RISPARMI DELLE CESSAZIONI 2017

all. E pag. 2

anno 2017	categoria	retribuzione mensile iniziale ingresso	vacanza contrattuale	indennità comparto extra fondo	totale annuo compresa tredicesima	oneri riflessi 23,8+2,88+0,09 3+0,5=27,27	irap 8,5	TOTALE
Galfano Laetizia	D3	2028,18	15,21	4,95	26.623,47	7.260,22	2.262,99	36.146,69
						totale spesa annua		36.146,69
						capacità assunzionale 100%		36.146,69

RISPARMI DELLE CESSAZIONI 2018

anno 2018	categoria	retribuzione mensile iniziale ingresso	vacanza contrattuale	indennità comparto extra fondo	totale annuo compresa tredicesima	oneri riflessi 23,8+2,88+0,09 3+0,5=27,27	irap 8,5	TOTALE
Angileri Maria	D3	2028,18	15,21	4,95	26.623,47	7.260,22	2.262,99	36.146,69
Licari Anna	A	1359,55	10,2	3,09	17.846,92	4.866,86	1.516,99	24.230,76
						totale spesa annua		60.377,45
						capacità assunzionale 100%		60.377,45



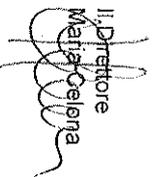
RISPARMI DELLE CESSAZIONI 2019

all. E pag. 3

anno 2019	categoria	retribuzione mensile iniziale ingresso	vacanza contrattuale	indennità comparto extra fondo	totale annuo compresa tredicesima	oneri riflessi 23,8+2,88+0,09 3+0,5=27,27	irap 8,5	TOTALE
Milazzo Maria	D3	2028,18	15,21	4,95	26.623,47	7.260,22	2.262,99	36.146,69
Fontana Maria Teresa	D3	2028,18	15,21	4,95	26.623,47	7.260,22	2.262,99	36.146,69
totale spesa annua								72.293,37
Anno 2020	categoria	retribuzione mensile iniziale ingresso	vacanza contrattuale	indennità comparto extra fondo	totale annuo compresa tredicesima	oneri riflessi 23,8+2,88+0,09 3+0,5=27,27	irap 8,5	TOTALE
Prestigio Vincenza	D1/D3	2028,18	15,21	4,95	26.623,47	7.260,22	2.262,99	36.146,69
Fernandez Giuseppina	D1/D3	2028,18	15,21	4,95	26.623,47	7.260,22	2.262,99	36.146,69
Adamo Ornella	D3	2028,18	15,21	4,95	26.623,47	7.260,22	2.262,99	36.146,69
totale spesa annua								108.440,06

Marsala 3.32020

Il Direttore
Maria Celona



Il CDA
Dott. Patti Francesco
Dott. Giuseppe Fazio
Dott. Scialappa Liberale Aldo



ISTITUZIONE MARSALA SCHOLA

Allegato "F" - Spesa per le risorse umane

PREVISIONI	2020	2021	2022
Spese per il personale dipendente	€ 1.835.350,00	€ 1.835.350,00	€ 1.835.350,00

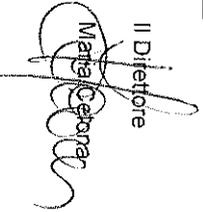
COSTO DEL PERSONALE ISTITUZIONE COMUNALE "MARSALA SCHOLA"

ANNO	RUOLO + Direttore	Contrattisti	Personale a tempo determinato (Insegnanti, supplenti)			risorse art.9 co28 D.L.78/2010	TOTALE costo del personale	
			Insegnanti	Assistenti amministrativi	Totale T.D.			
2008							€ 2.266.048,00	
2009	€ 1.250.226,47	€ 579.995,00	622.657,53	€	622.657,53	€ 1.202.652,53	€ 2.452.879,00	
2010	€ 1.925.450,45		277.112,58	€ 36.505,97	€ 313.618,55	€	€ 2.239.069,00	
2011	€ 1.886.184,83		235.135,90	€ 22.102,93	€ 257.238,83	€	€ 2.143.423,66	
2012	€ 1.711.992,07		179.867,93	€	179.867,93	€	€ 1.891.860,00	
2013	€ 1.691.120,10		54.204,90	€	54.204,90	€	€ 1.745.325,00	
2014	€ 1.802.852,00		32.298,00	€	32.298,00	€	€ 1.835.150,00	
2015	€ 958.170,14	€ 735.524,86	47.535,00	€	47.535,00	€ 783.059,86	€ 1.741.230,00	
2016	€ 910.429,93	€ 789.386,69	74.302,38	€	74.302,38	€ 863.689,07	€ 1.774.119,00	
2017	€ 1.025.395,45	€ 701.230,33	84.140,22	€	84.140,22	€ 785.370,55	€ 1.810.766,00	
2018	€ 1.059.700,82	€ 735.308,86	95.539,08	€	95.539,08	€ 830.847,94	€ 1.890.548,76	
2019	€ 1.396.739,75	€ 295.919,80	59.282,99	€	59.282,99	€ 355.202,79	€ 1.751.942,54	
2020	€ 1.741.885,07	€	59.271,65	€ 34.193,28	€ 93.464,93	€ 93.464,93	€ 1.835.350,00	
SOMMA TRIENNIO 2011-2013								
€ 5.780.608,66							Valore MEDIO triennio 2011-2013	€ 1.926.869,55
							Valore medio	bilancio 2020
							€ 1.926.869,55	€ 1.835.350,00

da pre consuntivo
da previsione

Marsala 3.32020

Il Direttore


Maria Ceccara

Il CDA

Dott. Patti Francesco
Dott. Giuseppe Fazio
Dott. Scialabba Liberale Aldo



Da "collegio.revisori@comune.marsala.tp.it" <collegio.revisori@comune.marsala.tp.it>
"Nino Maraventano" <nino@maraventano.it>, "ferdinando2" <st.associato@tiscali.it>, "Gangi2"
A <gangicostastudio@gmail.com>, "Ferdinando Marchese" <st.associato@odcec.legalmail.it>,
"marchese1 ferdinando" <ferdinando.marchese1@libero.it>, "marsalasciola"
<marsalasciola@comune.marsala.tp.it>

Data giovedì 19 marzo 2020 - 09:14

trasmissione pareri n. 16-17/2020

Marsala, 19.03.2020

In allegato si trasmettono i pareri di cui in oggetto.

Commissione Marsala Schola

1564 del 29-3-2020

d'ordine del Presidente dell'OdR
G. Cappitelli

Allegato(i)

16 fabbisogno 2020.2022 marsala schola.pdf (1186 KB)
17 dup marsala schola.pdf (956 KB)



Città di Marsala

Medaglia d'oro al Valore Civile

Istituzione Comunale "Marsala Schola"

Il Collegio dei Revisori dei Conti

PARERE N. 16/2020

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 E PIANO ANNUALE 2020, ISTITUZIONE COMUNALE MARSALA SCHOLA.

L'Organo di Revisione del Comune di Marsala, nelle persone di Ferdinando Marchese, Antonino Maraventano, Filippo Gangi.

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita "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) *(lettera abrogata dall'art. 16 comma 1 L. 7 agosto 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 organico;*
 - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "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 continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.

Preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Rilevato che i Dirigenti dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Vista la proposta di deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 09/03/2020, avente ad oggetto *"Programmazione triennale del fabbisogno personale 2020/2022 e piano annuale assunzioni 2020"*;

Preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;

Rilevato che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- è rispettato quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*;
- sono rispettate le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti;

Preso atto che non risulta ancora pubblicato il Decreto attuativo a cui fa riferimento l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 che dispone *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 per tutto 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"*;

Preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 1.926.869,55;**

- Previsione 2020 € 1.812.710,00;
- Previsione 2021 € 1.812.710,00;
- Previsione 2022 € 1.812.710,00;

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a € 1.202.652,53 per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a € 93.464,93, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

R a m m e n t a

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009;

A c c e r t a

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 consente di rispettare:

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;

E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 09/03/2020, avente ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno personale 2020/2022 e piano annuale assunzioni 2020".

Data 17/03/2020

F.to Rag. Ferdinando Marchese
Presidente

Il Collegio dei Revisori dei Conti
F.to Dr Filippo Gangi
Componente

F.to Dr Antonino Maraventano
Componente