



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 197 del 04 SET 2020

OGGETTO: Ricognizione per l'anno 2020 delle eccedenze di personale e Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022.

IL SINDACO METROPOLITANO

1. l'anno duemilaventi il giorno QUATTRO del mese di SETTEMBRE, alle ore 12,50, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario Generale Avv. M. A. CAPONETTI:

Vista l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

Vista la L.R. n. 15 del 04.08.2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le LL.RR. n. 48/91 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il D.P. della Regione Siciliana n. 576/GAB del 02/07/2018, che all'art. 2 recita: "*le funzioni del Sindaco Metropolitano e della Conferenza Metropolitana sono esercitate dal Sindaco pro-tempore del Comune di Messina On.le Cateno De Luca*";

Visti i pareri favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;

- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

DECRETA

APPROVARE la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.

DARE ATTO che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a norma di legge.



Città Metropolitana di Messina

Proposta di Decreto sindacale

I Direzione " Affari Generali – Legali e del Personale"

Servizio Gestione Giuridica del Personale

OGGETTO: Ricognizione per l'anno 2020 delle eccedenze di personale e Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022.

PREMESSO

CHE l'art. 33 del D.lgs 165/2001 come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011 prevede ai commi 1, 2 e 3 quanto segue:

- 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;*

CONSIDERATO che non si rileva la condizione di "sopranumerarietà", determinata dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato che supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree;

CHE con Decreto Sindacale n. 250 del 09/11/2018 è stata approvata la ricognizione per l'anno 2018 delle eccedenze di personale e il Piano dei Fabbisogni di Personale 2018/2020;

VISTA la nota prot. n. 192 /GGP del 21/02/2020, la nota prot. n. 273/GGP del 13/03/2020 e la mail del 17/04/2020 di sollecito, della I Direzione – "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale", inviate ai Sig.ri dirigenti, al Sig. Segretario Generale, al Comandante del Corpo di Polizia Metropolitana ed al Capo di Gabinetto, di rilevazione, per quanto di competenza della propria struttura, delle eventuali eccedenze o carenze di personale per l'anno 2020;

VISTO che, oltre a due unità di personale dirigenziale, risultano in servizio al 01/02/2020, n. 700 dipendenti a tempo indeterminato e n. 94 unità di personale con contratto subordinato di lavoro a tempo determinato e parziale, in atto in scadenza il 31/12/2020 (ex leggi regionali 24/2000 – 21/2003), la cui spesa è finanziata interamente dalla Regione Sicilia;

PRESO ATTO delle dichiarazioni trasmesse dal Segretario Generale, dai Dirigenti e dal Comandante del Corpo di Polizia Metropolitana e dal Capo di Gabinetto, presenti agli atti dell'Ufficio della I Direzione, con le quali attestano che il personale in servizio, di ruolo e contrattista, è indispensabile a garantire i compiti e le funzioni assegnati alle Direzioni;

CHE le suddette dichiarazioni evidenziano carenze di figure professionali in parte indirizzate ad un fabbisogno standard, per effetto del turn-over, in parte indirizzate a figure infungibili e nuove competenze, per rendere più efficiente e moderna l'organizzazione del lavoro;

DATO ATTO pertanto, che ai sensi dell'art. 33 del D.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011, la Città Metropolitana di Messina, in relazione ai compiti istituzionali ed alle esigenze funzionali complessive dell'Ente, non presenta eccedenze di personale per l'anno 2020;

RICHIAMATE le principali disposizioni normative in materia di programmazione del fabbisogno di personale nelle Amministrazioni Pubbliche:

- l'art. 39, comma 1 della legge 27/12/1997 n. 449, prevede, al fine di assicurare e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni Pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 91 del D. lgs. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68 finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

VISTO l'art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs 165/2001 che stabiliscono:

- 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;
- 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;
- 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

VISTO l'art. 6, comma 4, del D.lgs 165/2001 che stabilisce che 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;

VISTO l'art. 35 comma 4 del D.lgs 165/2001 come modificato dal decreto legislativo n. 75/2017, (...) “le Determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna Amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4”;

VISTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate nel decreto dell'8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che prevedono che i Piani dei Fabbisogni :

- devono essere coerenti con la programmazione generale;
- devono essere predisposti in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale;
- devono essere adottati in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e con il ciclo della performance;
- devono individuare professionalità improntate, oltre che a logiche di turnover, a criteri che privilegiano figure infungibili e nuove competenze per rendere più efficiente e moderna l'organizzazione del lavoro;
- devono privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali.

VISTI:

- il D.L. n. 34/2019 convertito in legge n. 58/2019, che all'articolo 33 prevede nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali, prendendo come riferimento il rapporto tra spesa del personale e primi tre titoli delle entrate, rinviando l'attuazione delle suddette norme ad apposito DPCM;
- il DPCM del 17 Marzo 2020, “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, che detta le disposizioni attuative del suddetto art. 33 della legge 58/2019, esclusivamente in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il comma 557 dell'art. 1 legge n. 296/2006 che prevede che 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 del personale;
- il comma 557-quater, dell'art.1, della legge n. 296/2006, (così come aggiunto dall'art. 3, comma 5 – bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014) che prevede che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”, ovvero il triennio 2011-2013;

CHE con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Metropolitanano n. 34 del 29 Ottobre 2019, sono state adottate misure in ordine al contenimento del costo del personale dell'Ente, ricorrendo anche al pensionamento del personale per raggiunti limiti di servizio a decorrere dall'anno 2020;

DATO ATTO che, ad oggi, la struttura organizzativa dell'Ente, giusto Decreto del Sindaco Metropolitanano n. 122 del 05/07/2019 è costituita da n. 5 Direzioni:

I Direzione " Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale"

II Direzione " Servizi Finanziari e Tributari"

III Direzione " Viabilità Metropolitanana"

IV Direzione " Servizi Tecnici Generali"

V Direzione " Ambiente e Pianificazione"

DATO ATTO che l'attuale dotazione organica, pertanto, prevede n. 5 Dirigenti e che in atto risultano occupati n. 2 (due) posti a tempo indeterminato di cui 1 (una) assegnata alla I Direzione e ad interim alla II Direzione e 1 (uno) assegnato alla V Direzione e ad interim alla III e alla IV Direzione, giusto Decreto Sindacale di attribuzione degli incarichi dirigenziali n. 214 del 29/11/2019;

CONSIDERATO, pertanto, che la Città Metropolitana di Messina è priva della figura del Dirigente dell'Area Economico Finanziaria e che in organico non vi è alcuna figura Dirigenziale in possesso della professionalità adeguata a ricoprire detto incarico, determinando, tale assenza, un grave deficit nella funzionalità dell'Ente ;

CHE è priva di n. 2 figure di Dirigenti Tecnici determinando una grave difficoltà in termini di funzionalità dei servizi e per la gestione di opere complesse in atto assegnate;

PRESO ATTO come da prospetto informativo trasmesso il 17/01/2020 al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anno di riferimento 31/12/2019, della scoperta di n. 24 disabili (legge 68/99 art. 1);

VISTO il Verbale della Conferenza di Direzione del 17/07/2020 con all'O.d.G.: "Piano del Fabbisogno del Personale" ed acquisiti gli indirizzi generali dell'Amministrazione;

RILEVATO che nei prossimi anni l'Ente è chiamata a svolgere un ruolo centrale nell'attrazione di risorse economiche strategiche e per l'acquisizione e gestione dei finanziamenti destinati allo sviluppo del territorio;

CONSIDERATO, pertanto, che si appalesa la necessità di prevedere, per le direzioni tecniche, nuove figure professionali, anche in considerazione dei prossimi pensionamenti, nonché l'esigenza di rafforzare l'organico dell'Ente con figure professionali informatiche nell'ambito di un processo di digitalizzazione dell'Ente ;

RITENUTO che le suddette figure professionali da individuare nelle categorie D e C possono essere reperite, attraverso idonea procedura, all'interno della copertura delle quote d'obbligo per n. 24 disabili (legge 68/99), come specificate in dettaglio nell' allegato D) - Piano delle Assunzioni;

VISTA la circolare n. 5 del 21 Novembre 2013, che chiarisce che le assunzioni dei disabili, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'art. 4 della legge 68/1999;

VISTA la direttiva n. 1 del 24/06/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di collocamenti obbligatori;

DATO ATTO inoltre, che risultano in servizio ad oggi n. 91 unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale, rispetto alle 94 unità oggetto della ricognizione del personale alla data 01/02/2020, per effetto:

- delle dimissioni volontarie, dal 16 Marzo 2020, di una unità, giusta determinazione dirigenziale n.288 del 12/03/2020, della II direzione "Servizi Finanziari e Tributari";
- della risoluzione del contratto di lavoro di n. 2 (due) unità, ai sensi della Legge Regionale n. 27/2016 art. 3 comma 19, fuoriuscita dal bacino di appartenenza dei lavoratori inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1 della legge Regionale n. 5/2014, giuste Determinazioni Dirigenziali della II direzione "Servizi Finanziari e Tributari" n. 678 del 21/08/2020 e n. 679 del 21/08/2020, con decorrenza 13/08/2020;

VISTO il comma 2 dell'art. 22 della legge regionale n. 1/2019 (e ss. mm. e ii.) che così recita: "*Le disposizioni di cui all'art. 3 della legge regionale n. 27/2016 e di cui all'art. 26, comma 6, della legge regionale 08/05/2018, n. 8, sono da intendersi relative a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate a soggetti richiamati nel medesimo art. 26*";

VISTO ancora il comma 3, dell'art. 22, della suddetta legge, che prevede "*Il reclutamento di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n.16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21, e alla legge regionale n. 31 dicembre 2007, n. 27 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'art. 20, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75*";

VISTO l'art. 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75" che, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato prevede che le amministrazioni possono assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda, oltre ai requisiti di cui al comma 3 dell'art. 22 della legge regionale n. 1/2019, i seguenti altri requisiti:

- risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- abbia maturato al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;

VISTO l'art. 26, della legge della Regione Siciliana n.8 /2018 "Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali";

VISTO il comma 1 dell'art. 14 bis, del D.L. n. 4/2019 convertito dalla Legge n. 26 del 28/03/2019, che disciplina le capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio Sanitario nazionale, nonché degli enti locali, che testualmente recita: - "All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni"

- a) *al comma 5, quinto periodo, le parole: " al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente";*
- b) *" 5 - sexies. Per il triennio 2019 – 2021 ..., le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione dellè 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;*

DATO ATTO :

- che con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio n. 4 del 19/05/2020 è stato approvato il Rendiconto di Gestione anno 2019 ;
- che con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio n.3 del 24/04/2020 è stato approvato il DUP 2020/2022 e Bilancio di Previsione 2020/2022;
- che l'Ente è in regola con gli adempimenti concernenti la piattaforma telematica;

DATO ATTO dell'Adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 approvato con Decreto Sindacale n. 182 del 07/08/2020 ;

DATO ATTO dell'Adozione de Piano della Performance 2020 -2022 con Decreto Sindacale n.21 del 31/01/2020;

VISTO il CCNL del comparto "Funzioni Locali";

VISTO il CCNL del personale dirigenziale;

VISTO il D.lgs n.75/2017;

VISTA la legge Regionale n. 8/2018;

VISTA la legge Regionale n. 27 del 29/12/2016;

VISTA la legge Regionale n. 15 del 04/08/2015;

VISTA la legge Regionale n. 8 del 10/04/2015;

VISTA la legge Regionale n. 28 del 12/11/2015;

VISTA la legge Regionale n. 8/2014;

VISTA la legge Regionale n. 26 del 20/11/2014;

VISTO il D.L. 118/11;

VISTO il D.lgs 165/2001 e ss.mm.ii.;

VISTO il D.lgs n. 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;

VISTO il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e ss.mm.ii;

PRESO ATTO del confronto con le OO.SS. e le R.S.U. del 31/07/2020;

CHE il presente atto sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente;

VISTO lo Statuto Provinciale;

SI PROPONE CHE IL SINDACO METROPOLITANO

DECRETI

DI PRENDERE ATTO delle motivazioni indicate in premessa che qui si richiamano per relationem, che fanno parte integrante della presente;

DI DARE ATTO, che ai sensi dell'art. 33 del D.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011, la Città Metropolitana di Messina, non presenta per l'anno 2020, né la condizione di "sopranumerarietà né, in relazione ai compiti istituzionali ed alle esigenze funzionali complessive dell'Ente, eccedenze di personale, come dalle attestazioni dei dirigenti;

DI DARE ATTO che il personale in servizio, ad oggi, è costituito da 766 unità di cui n.675 a tempo indeterminato, comprensivo di n. 2 Dirigenti e, da n. 91 unità con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale (L.R. n.24/2000 – L.R. 21/2003) in scadenza il 31/12/2020;

DI DARE ATTO, come da prospetto informativo trasmesso il 17/01/2020 al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anno di riferimento 31/12/2019, della scopertura di n. 24 disabili (legge 68/99 art. 1);

DI DARE ATTO che risultano in servizio, ad oggi, n. 91 unità di personale con contratto subordinato di lavoro a tempo determinato e parziale, in atto in scadenza il 31/12/2020, ex leggi regionali 24/2000 – 21/2003, la cui spesa è finanziata interamente dalla Regione Sicilia;

DI DARE ATTO, che l'analisi del fabbisogno del personale e gli indirizzi del DUP, evidenziano la necessità di procedere al reclutamento:

Anno 2020

- di n. 24 disabili (legge 68/99 art. 1), che risultano scoperti, come evidenziato dal prospetto informativo trasmesso, il 17/01/2020, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anno di riferimento 31/12/2019, secondo le procedure vigenti in materia di assunzioni delle categorie protette , con le modalità e per le figure professionali previste nell'allegato Piano delle Assunzioni;
- di n. 91 unità di personale, ex leggi regionali n. 24/2000 e 21/2003, in attuazione a quanto previsto dalla citata normativa regionale in materia di stabilizzazione del personale precario ed ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n.75/2017 ;
- di n. 1(uno) Dirigente Contabile;

Anno 2021

- di n. 1 (uno) Dirigente Tecnico.

Anno 2022

- di n. 1 (uno) Dirigente Tecnico.

DI APPROVARE la Ricognizione per l'anno 2020 delle eccedenze di personale e il Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 e, quale parte integrante del presente atto, i seguenti "Allegati":

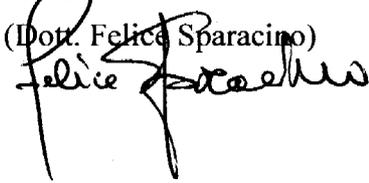
- a) Spazi assunzionali del quinquennio precedente l'anno 2020 non utilizzati;
- b) Media costo del personale a tempo determinato nel triennio 2015-2017;
- c) Spesa complessiva del personale, compresa delle assunzioni programmate, comparata con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013;
- d) Piano Assunzionale.

DI DARE ATTO, che i contenuti del presente Piano dei Fabbisogni di Personale, sono parte della Sezione operativa del DUP (D. lgs n. 118/2011);

TRASMETTERE il presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente per il parere di competenza;

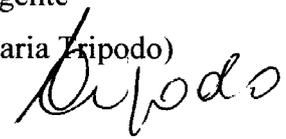
Il Responsabile del Servizio P.O.

(Dott. Felice Sparacino)



La Dirigente

(Avv. Anna Maria Tripodo)



ALLEGATI:

- a) Spazi assunzionali del quinquennio precedente l'anno 2020 non utilizzati;
- b) Media costo del personale a tempo determinato nel triennio 2015-2017;
- c) Spesa complessiva del personale, compresa delle assunzioni programmate, comparata con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013;
- d) Piano Assunzionale.

Oggetto: Ricognizione per l'anno 2020 delle eccedenze di personale e Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

favorevole

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di decreto.

Addi 25.8.2020

IL DIRIGENTE
(Avv. Anna Maria Tripodo)

[Signature]

Si dichiara che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile.

Addi _____

IL DIRIGENTE
(Avv. Anna Maria Tripodo)

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

favorevole

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addi 25.8.2020

IL DIRIGENTE

[Signature]

Ai sensi del D.Lgs 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addi 25 AGO 2020

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI
VISTO PRESO NOTA
Messina 25/08/2020 al Funzionario

IL DIRIGENTE

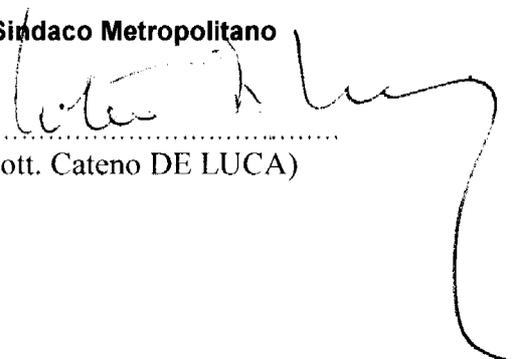
[Signature]

Decreto Sindacale n. 197 del 104 SET. 2020

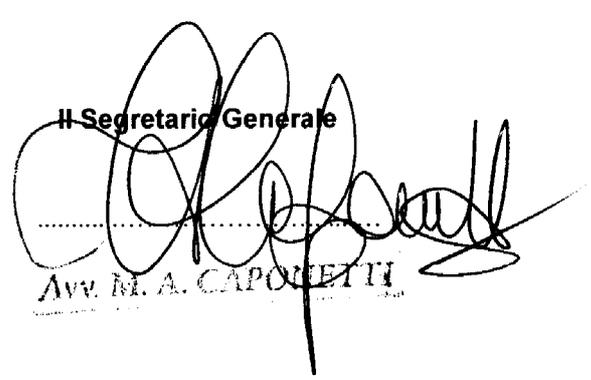
Oggetto: Ricognizione per l'anno 2020 delle eccedenze di personale e Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitan


.....
(Dott. Cateno DE LUCA)

Il Segretario Generale


.....
Avv. M. A. CAPORETTI

Il Certificato di pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio di questa Città Metropolitana di Messina è reso in forma elettronica dal Servizio preposto.

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Messina,

IL SEGRETARIO GENERALE



Città Metropolitana di **MESSINA**

*PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DI PERSONALE*

*2020 – 2022
E PIANO ANNUALE 2020*

Il COLLEGIO dei REVISORI

Dott. Luigi Tricoli

Dott. Vincenzo Calogero Catalano

Dott. Giuseppe Aldo Cinà

Il Collegio dei Revisori dei Conti della Città Metropolitana di Messina nominato con delibera del Commissario Straordinario n.37 del 08/07/2017;

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:
 - 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 di cui al Decreto Sindacale del 25/08/2020, 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;

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 in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione);
- **sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti;

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 € 39.676.510,98**
- Previsione 2020 € 28.956.598,87
- Previsione 2021 € 29.806.910,05
- Previsione 2022 € 29.868.093,54

Tali previsioni **non sono** state sterilizzate degli incrementi dovuti al nuovo CCNL 2016-2018 del 21/05/2018.

Rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art.12 della L.R.23/12/2000 n.30 147 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;

E s p r i m e

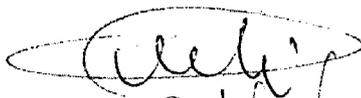
parere favorevole alla proposta di deliberazione di cui al Decreto Sindacale del 25/08/2020, avente ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno personale 2020/2022 e piano annuale assunzioni 2020".

Si raccomanda che la deliberazione vada altresì trasmessa alle OO.RR. sindacali, aziendali e territoriali e che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabili in materia di spesa del personale con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

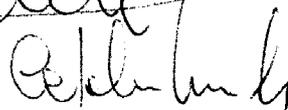
Messina, 01 settembre 2020

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott. Luigi Tricoli – Presidente



Dott. Vin.zo Calogero Catalano - Componente



Dott. Giuseppe Aldo Cinà - Componente



A)

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2014

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE
A	2	QUIESCENZA	17.711,20	6.230,80	47.883,99
B1	6	QUIESCENZA	18.726,53	6.587,99	151.887,13
B3	3	QUIESCENZA	19.793,84	6.963,47	80.271,94
C	2	QUIESCENZA	21.127,41	7.432,62	57.120,06
D1	6	QUIESCENZA	22.990,00	8.087,88	186.467,31
D3	2	QUIESCENZA	26.425,72	9.296,57	71.444,57
DIRIGENTI	1	QUIESCENZA	43.625,53	15.347,46	58.972,99
REDATTORE CAPO GIORN.	1	QUIESCENZA	33.322,38	11.456,23	44.778,61
23		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2014			698.826,62
		QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2015 25% CESSATI ANNO 2014			174.706,65
		QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019			0,00
		RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020			174.706,65

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2015

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A		QUIESCENZA	17.711,20	6.230,80	0,00
B	2	QUIESCENZA	18.726,53	6.587,99	50.629,04
B3		QUIESCENZA	19.793,84	6.963,47	0,00
C		QUIESCENZA	21.127,41	7.432,62	0,00
D	2	QUIESCENZA	22.990,00	8.087,88	62.155,77
D3		QUIESCENZA	26.425,72	9.296,57	0,00
DIRIGENTI		QUIESCENZA	87.251,06	30.694,92	0,00
4		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2015			112.784,82
		QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2016 25% CESSATI ANNO 2015			28.196,20
		QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019			0,00
		RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020			28.196,20

f

U. A.

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2016

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	1	QUIESCENZA	17.711,20	6.230,80	23.942,00
B	8	QUIESCENZA	18.726,53	6.587,99	202.516,18
B3	4	QUIESCENZA	19.793,84	6.963,47	107.029,25
C	1	QUIESCENZA	21.127,41	7.432,62	28.560,03
D	3	QUIESCENZA	22.990,00	8.087,88	93.233,66
D3		QUIESCENZA	26.425,72	9.296,57	0,00
DIRIGENTI		QUIESCENZA	174.502,12	61.389,85	0,00
17		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2016			455.281,11
		QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2017 25% CESSATI ANNO 2016			113.820,28
		QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019			0,00
		RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020			113.820,28

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2017

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	0	QUIESCENZA	17.711,20	6.230,80	0,00
B	4	QUIESCENZA	18.726,53	6.587,99	101.258,09
B3	5	QUIESCENZA	19.793,84	6.963,47	133.786,56
C	1	QUIESCENZA	21.127,41	7.432,62	28.560,03
D	2	QUIESCENZA	22.990,00	8.087,88	62.155,77
D3	0	QUIESCENZA	26.425,72	9.296,57	0,00
DIRIGENTI	1	QUIESCENZA	43.625,53	15.347,46	58.972,99
13		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2017			384.733,45
		QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2018 100% CESSATI ANNO 2017			384.733,45
		QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019			0,00
		RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020			384.733,45

V. Jee

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2018

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	0	QUIESCENZA	18.435,74	6.485,69	0,00
B	16	QUIESCENZA	19.477,53	6.852,19	421.275,58
B3	1	QUIESCENZA	20.587,24	7.242,59	27.829,83
C	4	QUIESCENZA	21.966,69	7.727,88	118.778,28
D	6	QUIESCENZA	23.896,96	8.406,95	193.823,48
D3	1	QUIESCENZA	27.470,58	9.664,15	37.134,73
28		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2018			798.841,91
QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2019 100% CESSATI ANNO 2018					798.841,91
QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019					0,00
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020					798.841,91

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2019

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	5	QUIESCENZA	18.519,80	6.515,26	125.175,31
B	14	QUIESCENZA	19.581,67	6.888,83	370.587,01
B3	3	QUIESCENZA	20.697,21	7.281,28	83.935,47
C	4	QUIESCENZA	22.091,49	7.771,79	119.453,10
D	8	QUIESCENZA	24.039,49	8.457,09	259.972,69
D3		QUIESCENZA	27.632,25	9.721,02	0,00
34		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2019			959.123,57
QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2020 100% CESSATI ANNO 2019					959.123,57
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020					959.123,57

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2020 POSTI GIA IN QUIESCENZA FINO A luglio 2020

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
------------------	---------------------------	-----------------	-----------------------------	--------------------------	--------

A	1	QUIESCENZA	18.519,80	6.515,26	25.035,06
B	10	QUIESCENZA	19.581,67	6.888,83	264.705,00
B3	1	QUIESCENZA	20.697,21	7.281,28	27.978,49
C	4	QUIESCENZA	22.091,49	7.771,79	119.453,10
D	11	QUIESCENZA	24.039,49	8.457,09	357.462,45
D3	1	QUIESCENZA	27.632,25	9.721,02	37.353,27
28		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2020			831.987,37
		QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2020 100%			831.987,37
		RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020			831.987,37

COSTO DIPENDENTI che cesserano da agosto a novembre 2020

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	1	QUIESCENZA	18.519,80	6.515,26	25.035,06
B	2	QUIESCENZA	19.581,67	6.888,83	52.941,00
B3	0	QUIESCENZA	20.697,21	7.281,28	0,00
C	0	QUIESCENZA	22.091,49	7.771,79	0,00
D	6	QUIESCENZA	24.039,49	8.457,09	194.979,52
D3	0	QUIESCENZA	27.632,25	9.721,02	0,00
9		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2020			272.955,58
		QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2020 100%			272.955,58
		RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020			272.955,58

TOTALE RESTI ASSUNZIONALI 2020 3.564.365,01

50 %DEI RESTI ASSUNZIONALI 1.782.182,51

SPESA PERSONALE CONTRATTISTA 2020

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti	ore lavoro sett.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	11	hh. 26	13.629,03	5.050,92	205.479,43
B	9	hh 24,30	13.615,87	5.046,04	167.957,20
C	62	hh 22	13.804,15	5.115,82	1.173.038,02
D	11	hh 20	13.666,88	5.064,95	206.050,08
93					1.752.524,73

SPESA PERSONALE CONTRATTISTA 2015

B)

LIVELLO INIZIALE	numero dipendent i	ore lavoro sett.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	11	hh. 26	13.045,06	4.834,50	196.675,15
B	9	hh 24,3	13.033,95	4.830,38	160.778,99
C	65	hh 22	13.215,00	4.897,48	1.177.311,14
D	12	hh 20	13.083,89	4.848,89	215.193,36
97					1.749.958,63

SPESA PERSONALE CONTRATTISTA 2016

LIVELLO INIZIALE	numero dipendent i	ore lavoro sett.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	11	hh. 26	13.045,06	4.834,50	196.675,15
B	9	hh 24,3	13.033,95	4.830,38	160.778,99
C	64	hh 22	13.215,00	4.897,48	1.159.198,66
D	12	hh 20	13.083,89	4.848,89	215.193,36
96					1.731.846,15

SPESA PERSONALE CONTRATTISTA 2017

LIVELLO INIZIALE	numero dipendent i	ore lavoro sett.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	11	hh. 26	13.045,06	4.834,50	196.675,15
B	9	hh 24,3	13.033,95	4.830,38	160.778,99
C	64	hh 22	13.215,00	4.897,48	1.159.198,66
D	12	hh 20	13.083,89	4.848,89	215.193,36
96					1.731.846,15

media triennio 2015 - 2017

1.737.883,64

ALLEGATO C

costi del personale	rendiconto 2011	rendiconto 2012	rendiconto 2013	previsione bilancio 2020
Retribuzione lorde el personale dip. con contratto tempo indeterminato e determ.	29.653.336,66	29.069.330,96	27.329.496,81	22.479.174,87
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	8.578.746,77	8.580.884,88	7.976.215,75	6.258.683,62
Assegni familiari	320.816,80	317.628,51	292.014,84	120.000,00
Equo indennizzo	10.000,00	0,00	0,00	10.000,00
Spesa cod intervento 01 personale	38.562.900,23	37.967.844,35	35.597.727,40	
Buoni Pasto cod.int. 03	480.000,00	599.967,82	400.943,47	
IRAP COD.int. 07	2.554.192,31	2.440.313,93	2.284.888,26	1.843.729,86
Costo complessivo spese del personale	41.597.092,54	41.008.126,10	38.283.559,12	30.711.588,35
trasferimento regione siciliana personale tempo determinato	619.748,27	619.748,27	619.748,27	1.754.989,48
costo del personale al netto del trasferimento regionale	40.977.344,27	40.388.377,83	37.663.810,85	28.956.598,87
media triennio 2011 2012 2013	39.676.510,98			

costo stabilizzazioni 20	1.771.444,70
totale costo 2020	30.728.043,57

CAPITOLO SPESA NUOVE ASSUNZIONI (cap.89) anno 2020

LIVELLO INIZIALE	numero assunzioni	qualifiche personale da assumere	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI	TOTALE
D	15	categorie protette	24.770,72	6.608,83	470.693,22
C	9	categorie protette	22.563,50	6.019,94	257.250,98
totale					727.944,20
totale costo assunzione annuo					727.944,20

Assunzioni personale disabile

rapportato a 6 mesi

a regime dal 2021

	363.972,10
spesa annua	727.944,20

previsione spesa dirigenti	anno 2020 (6mesi)	anno 2021	anno 2022
numero unita'	1	1	1
previsione spesa retribuzione tabellare inclusi oneri riflessi	30.591,75	122.366,98	183.550,47

V. 99

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2020/2022**Anno 2020****A) Stabilizzazione personale precario**

Attivazione procedura per la stabilizzazione del personale precario con qualifica non dirigenziale, titolare di contratto di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 30 della L.R. n. 5/2014, in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e nel rispetto di quanto previsto dai commi 2 e 3 dell'art. 22 della L.R. 1/2019 e ss. mm. e ii., in servizio presso la Città Metropolitana di Messina, per le categorie giuridiche, profili professionali e per le ore di seguito specificati:

Categoria giuridica	numero posti	Numero ore settimanali	profilo professionale
A	7	26	Operatore Stradale
A	4	26	Operatore Servizi Generali
B	9	24,30	Esecutore Amministrativo
C	7	22	Istruttore di Ragioneria
C	36	22	Istruttore Amministrativo
C	1	22	Programmatore Gestione Operativa
C	3	22	Istruttore Perito Agrario
C	5	22	Istruttore Tecnico
C	8	22	Istruttore di Polizia Metropolitana
D	4	20	Istruttore Direttivo Amministrativo
D	7	20	Istruttore Direttivo Ufficio Tecnico
Totale unità	91		

V. A. F.

B) Assunzioni a copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 1 della legge 68/99.

Attivazione delle procedure concorsuali riservate alle categorie di cui all'art. 1 legge 68/99, norme per il diritto al lavoro dei disabili, per la copertura a tempo indeterminato e a tempo pieno, di n. 24 posti di categoria C e D, con i profili professionali come di seguito specificati:

Categoria giuridica	numero posti	profilo professionale
D	1	Ingegnere impiantista
D	1	Ingegnere elettronico
D	1	Ingegnere strutturista e geotecnico
D	1	Ingegnere chimico o chimico
D	1	Ingegnere ambientale e del territorio
D	1	Ingegnere idraulico e infrastrutture
D	2	Ingegnere informatico
D	1	Geologo
D	4	Istruttore Direttivo Contabile
D	2	Istruttore Direttivo Amministrativo
C	3	Programmatore Informatico
C	3	Perito Tecnico Impiantista
C	3	Geometra

- attivazione delle procedure di assunzione :

Categoria giuridica	numero posti	profilo professionale
Dirigente	1	Contabile

ABT J. R.

Anno 2021

- attivazione delle procedure di assunzione :

Categoria giuridica	numero posti	profilo professionale
Dirigente	1	Tecnico

Anno 2022

- attivazione delle procedure di assunzione:

Categoria giuridica	numero posti	profilo professionale
Dirigente	1	Tecnico

SP

U. A.