

PROVINCIA REGIONALE  
DI MESSINA  
USCITA PRESIDENZA  
07/04/2014  
Protocollo n°0001077/14/GAB



## PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Al Segretario Generale  
Al Dirigente della III Direzione  
S E D E

**Oggetto: Atto di indirizzo** - Fuoriuscita del Personale Contrattista proveniente dal bacino dei Lavoratori Socialmente Utili – analisi del contesto ed indirizzi.

*Il personale "contrattista" della Provincia, proveniente dal bacino dei lavoratori socialmente utili ex legge Regionale n. 24/2000, risulta costituito ad oggi da 97 dipendenti di ctg. A, B, C, D, con contratto a tempo determinato quinquennale con scadenza 30/06/2015.*

*L'articolazione settimanale dell'orario di lavoro risulta il seguente:*

- dipendenti di ctg. A n. 18 ore settimanali ed una integrazione oraria di n. 8 ore settimanali aggiuntive;
- dipendenti di ctg. B n. 18 ore settimanali ed una integrazione oraria di n. 6 ore e 30 minuti settimanali aggiuntivi;
- dipendenti di ctg. C n. 17 ore settimanali ed una integrazione oraria di n. 5 ore settimanali aggiuntive;
- dipendenti di ctg. D n. 15 ore settimanali ed una integrazione oraria di n. 5 ore settimanali aggiuntive.

*Il suddetto personale risulta allocato nelle diverse Direzioni che costituiscono la Struttura Organizzativa dell'Ente, svolgendo ciascuno le mansioni inerenti le categorie di appartenenza.*

*Detto personale, come si rileva dalla ricognizione effettuata dall'Ente per l'anno 2014 ai fini della verifica di personale in soprannumero e/o in eccedenza e ai sensi dell'art. 33 del Dlgs 165//2001 come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2001, assolve a mansioni non ricopribili da personale di ruolo in quanto il fabbisogno, per i motivi sopra esposti, non è in tendenziale riduzione. Si registra invece una tendenziale riduzione del costo del personale dovuta al blocco del turn-over in presenza di una elevata età media dei dipendenti di qualifica non dirigenziale (pari a poco più di 54 anni nell'anno 2013).*

*Il costo complessivo del personale dell'Ente ha subito una tendenziale riduzione dovuta anche alle cessazioni del rapporto di lavoro di n° 21 dipendenti nell'anno 2013 senza nessun reintegro di organico, così come previsto dalla vigente normativa, nel rispetto del principio di contenimento della spesa.*

*Con specifico riferimento alla scadenza dei contratti di lavoro fissata al 30 giugno 2015, non si ritiene che alla suddetta scadenza verrà meno l'esigenza di detto personale, stante gli intervenuti collocamenti a riposo del 2013 e le previsioni delle cessazioni nel triennio 2014/2016 nella misura di n° 38 unità di personale, a prescindere dagli Enti (Libero Consorzio o Città metropolitana) verso i quali potrebbe transitare il personale in parola e le funzioni dallo stesso svolte.*

*Alla luce delle superiori considerazioni si rende necessario inserire nel presente piano triennale la previsione del fabbisogno del personale contrattista a tempo determinato oltre la scadenza contrattuale vigente e fino al termine di efficacia del piano .*

*Pertanto si dovrà formulare il Piano nella prospettiva di proporre istanza alla competente amministrazione regionale in ordine all'estensione dell'apposito finanziamento per il prolungamento dei contratti di lavoro in parola fino a tutto il 2016, fermo restando che questo Ente potrà procedere a detta proroga solo ed esclusivamente nel caso di favorevole accoglimento di suddetta istanza ed in presenza di un quadro giuridico e finanziario che legittimi e consenta il rinnovo dei contratti in parola.*



(Romano)

*[Handwritten signature in blue ink]*

*Il suddetto personale risulta allocato nelle diverse Direzioni che costituiscono la Struttura Organizzativa dell'Ente, svolgendo ciascuno le mansioni inerenti le categorie di appartenenza.*

*Detto personale, come si rileva dalla ricognizione effettuata dall'Ente per l'anno 2014 ai fini della verifica di personale in soprannumero e ai sensi dell'art. 33 del Dlgs 165/2001 come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2001, assolve a mansioni non ricopribili da personale di ruolo in quanto il fabbisogno, per i motivi sopra esposti, non è in tendenziale riduzione. Si registra invece una tendenziale riduzione del costo del personale dovuta al blocco del turn-over in presenza di una elevata età media dei dipendenti di qualifica non dirigenziale (pari a poco più di 54 anni nell'anno 2013).*