

Delibera commissariale n. 11 del 13.7.2020

Oggetto: Piano triennale delle azioni positive 2020/22

Delibera n. 11 del 13/07/2020

REGIONE SICILIANA



**ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO
IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

VISTA la L.R. n. 64 del 18 luglio 1950 - Istituzione in Sicilia dell'Istituto Regionale della Vite e del Vino - e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO l'art. 35 della L.R. n. 2 dell'8 febbraio 2007 relativo al riconoscimento di questo Istituto quale Ente di Ricerca della Regione Siciliana;

VISTO l'art. 16 della L.R. n. 25 del 24 novembre 2011 relativo all'estensione delle competenze di questo Istituto al settore olivicolo-oleario ed al mutamento della denominazione in Istituto Regionale del Vino e dell'Olio - IRVO;

VISTE le delibere del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n. 107 del 1 ottobre 2009 e n. 3 del 22 gennaio 2010 con le quali è stato approvato il Regolamento di Organizzazione;

VISTO il D.P.R.S. n. 388 del 7/07/2020 con il quale è stato prorogato l'incarico già conferito alla Dr.ssa Alessia Davì quale Commissario Straordinario di questo Istituto fino all'insediamento del Consiglio di Amministrazione e, comunque, fino al 31 luglio 2020;

VISTA la Delibera Commissariale n. 8 del 6/11/2019 con la quale è stato nominato Direttore Generale dell'IRVO;

VISTO il relativo contratto individuale di lavoro, approvato con Delibera Commissariale 11 del 10/12/2019;

VISTE le delibere consiliari n. 107/2009 e n. 3/2010 con le quali è stato approvato il Regolamento di Organizzazione dell'Ente;

VISTO l'art. 1 della L.R. 10/2000 per il quale le disposizioni della stessa legge disciplinano l'organizzazione degli uffici dell'Amministrazione regionale ed i rapporti di lavoro e d'impiego alle dipendenze della Regione e degli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione;

VISTO l'articolo 11 del vigente regolamento di organizzazione IRVO per il quale l'accesso al ruolo, la mobilità, il trattamento giuridico ed economico, i diritti, i doveri e le responsabilità dei dipendenti dell'Istituto sono quelli previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti per i dipendenti dell'Amministrazione regionale siciliana;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna" e, in particolare, l'art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (PTAP) e l'art. 42, che definisce le azioni positive come "... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità ... dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ed in particolare l'art. 8 secondo cui "il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne - tra l'altro- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità";

VISTO il D.P. Reg. 609/GAB/2018 con il quale viene approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive della Regione Siciliana in attuazione del D. Lgs. sopra citato e considerato che lo stesso fornisce il quadro delle azioni da intraprendere per l'attuazione del principio delle pari opportunità;

VISTO il DDG 50/2020 con il quale si è provveduto alla costituzione del “Comitato Unico di Garanzia IRVO per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG);

SENTITO, ai sensi dell’art. 48 del citato Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il “CUG”, il quale, con nota 3135 del 30/4/2020, ha espresso il proprio parere favorevole in ordine agli obiettivi proposti per il piano 2020/22 con sottoscrizione del documento proposto;

VISTA la nota prot. 3157 del 4 maggio 2020 con la quale il PTAP è stato trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Siciliana e, per conoscenza, alle Organizzazioni Sindacali;

CONSIDERATO che ai sensi dell’art.23 della L.R. 21 maggio 2019 n. 7 quando l’amministrazione procedente debba obbligatoriamente sentire un organo consultivo, questo deve trasmettere il proprio parere entro il termine previsto dalle disposizioni normative vigenti o, in mancanza di apposite disposizioni, entro venti giorni dalla ricezione della richiesta e che decorso il termine senza che sia stato comunicato il parere obbligatorio o senza che l’organo adito abbia rappresentato esigenze istruttorie, è in facoltà dell’amministrazione richiedente di procedere indipendentemente dall’espressione del parere;

CONSIDERATO che con pec del 18 giugno 2020 è stato comunicato alla Consigliera regionale di Parità che l’istituto intende avvalersi del silenzio assenso e procedere all’adozione del Piano;

CONSIDERATO che alla data odierna non è pervenuta alcuna comunicazione dalla Consigliera di Parità della Regione Siciliana riguardo al PTAP trasmesso con la sopra citata nota

RITENUTO, di dover adottare il Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022, che costituisce un atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell’organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

CONSIDERATO che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;

ACQUISITO il parere favorevole ed il visto di legittimità da parte del Direttore Generale dell’Ente.

DELIBERA

Per quanto in premessa,

- è adottato il “Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 dell’IRVO, allegato e facente parte integrante del presente provvedimento.

La presente Delibera sarà trasmessa al Collegio dei Revisori ed all’Organo di Vigilanza, a termini di legge, e pubblicata sul sito istituzionale ai sensi delle vigenti disposizioni in merito alla pubblicità ed alla trasparenza delle P.A.

Il Commissario Straordinario

F.to Dr.ssa Alessia Davì

Parere Favorevole

Visto di legittimità ex art. 20 L.R. 19/05

Il Direttore

F.to Alberto Pulizzi

U.O. Risorse Umane

La Dirigente

F.to Sara Pellegrino

Visto. La presente deliberazione non comporta impegno di spesa

La Dirigente U.O. Contabilità e Bilancio

F.to Emilia Mulè



ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO
Ente di ricerca della Regione Siciliana

IRVO
Prot 3135
del 30/04/2020
Pos.

Prot. N. Posizione **Turco**

90143 PALERMO

Risp. Al foglio N. del

Allegati N. 1

Via Libertà, 66
Tel. Pbx (091) 6278111 - Fax (091) 347870
www.irvos.it
e-mail: direzione.vitevino@regione.sicilia.it
PEC: direzione.irvos@messaggipec.it
C/C postale 12369906
Codice fiscale 00262110828
Partita Iva 00261280820

**OGGETTO : Attivazione CUG e
Proposta adozione: "Piano per le azioni positive 2020-2022"**

**Al Direttore Generale IRVO
Ing. A. Pulizzi**

Ai componenti titolari CUG
- Dott. G. Battaglia
- Sig.ra Donatella Castello
- Sig. G. De Maria
- Enologo G. Genna
- Sig.ra I. Coppola
- Dott.ssa M.R. Riotto

Ai rappresentanti Sindacali titolari CUG
- Dott.ssa G. Corrao (DIRSI)
- Dott. B. Scaturro (COBAS)
segreteria.codir@gmail.com
- Dott. I. Gottuso (CGIL)
fp@sicilia.cgil.it
- Enologo G. Palermo (UGL)

e p.c. **Al Responsabile dell'U.O. Risorse Umane
Dott. V. Caselli**

Con nota prot. n. 2505 del 9/3/20, la scrivente Presidente del Comitato Unico delle Garanzia (giusto DDG di nomina n. 50 del 3/3/2020), ha proceduto alla Convocazione per giorno 16/3/20 del

Via Libertà, 66 - 90143 Palermo
Email:@regione.sicilia.it
Responsabile del procedimento: - Telefono 091 -
Pagina 1 di 1

Trasmissione Piano_.doc

Comitato, ai fini dell'insediamento del Comitato e la proposizione del "Piano per le azioni positive 2020-2022".

Per motivi di sicurezza legati alla veloce diffusione del COVID 19 ed alle prime direttive diramate il 10/3/20 in materia dall'U.O. Risorse Umane, la predetta seduta è stata sospesa con mail del 10/03/20 e rinviata a data da destinarsi.

Nella considerazione che l'Istituto ha nel frattempo attivato il lavoro agile che ha permesso di svolgere le attività lavorative presso le proprie abitazioni e che l'adozione del Piano, così come sollecitatomi con mail del 30/3/20 dal Responsabile dell'U.O. Risorse Umane, rappresenta un adempimento obbligatorio propedeutico per tutti gli atti programmati dell'IRVO aventi riflessi sul personale, con nota prot. n.2976 del 9/4/20, è stato riconvocato il Comitato, al fine di portar a compimento il descritto adempimento ed esaminare la bozza del Piano mediante scambio di mail.

Adottata la predetta procedura, si è pervenuti all'attivazione dei compiti del CUG, tramite la partecipazione via mail dei Componenti che sono intervenuti ed alla predisposizione dell'allegata proposta del "Piano per le azioni positive 2020-2022".

La proposta del predetto Piano è stato approvato dai seguenti Componenti che rappresentano la maggioranza più uno dei Componenti previsti (7 componenti su 11):

Presidente: A. Turco

Componenti: G. Battaglia

D. Castello

G. Genna

M.R. Riotto

I. Coppola

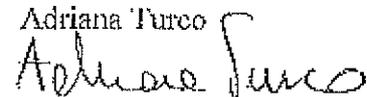
G. Corrao Rappresentante DIRSI

Si rileva che da alcuni Componenti è stata rappresentata l'esigenza, in collaborazione con il Rappresentante della Sicurezza, di garantire ai dipendenti condizioni lavorative di sicurezza con particolare riferimento all'emergenza Coronavirus. La materia non è stata trattata all'interno del Piano, in quanto non rientra direttamente tra le competenze del CUG. Tuttavia è sembrato opportuno portare a conoscenza dei vertici dell'IRVO, la rappresentata preoccupazione da parte dei lavoratori.

Cordiali saluti

La Presidente del CUG

Adriana Turco





ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022

(art. 48 Dlgs 198/2006)

FONTI NORMATIVE

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 198/2006 prevede che gli enti pubblici predispongano Piani Triennali di Azioni Positive i cui obiettivi tendano ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne.

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro "

Il Piano di Azioni Positive 2020-2022 dell'Istituto si muove in continuità con il Piano adottato in ambito regionale quale strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, la consistenza numerica del personale dell'Istituto è costantemente calata nel corso dell'ultimo decennio e, in assenza di turnover, non si è verificato un adeguato ricambio generazionale.

In questo contesto, la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

LA SITUAZIONE ATTUALE

L'accesso all'impiego nell'IRVO da parte delle donne non ha mai incontrato ostacoli essendo disciplinato dalla normativa pubblica sulle assunzioni. I dati che seguono, riferiti alla situazione occupazionale al 31/12/2019, mostrano tuttavia una differenza considerevole di genere per quanto riguarda la categoria D. ma la differenza è dovuta al fatto che sono per la maggior parte figure tecniche specialmente nel campo enologico ed al momento dell'ingresso in organico, la presenza femminile è stata minoritaria.

Dipendenti per sesso e categoria n. 56 di cui n. 18 Femmine e n. 38 Maschi :

Categoria	A	B	C	D	Dirigenti
Femmine	0	0	8	1	9
Maschi	0	1	7	21	9

I prospetti allegati e facenti parte integrante del presente piano, illustrano la situazione del personale anche dal punto di vista dell'età, dell'anzianità di servizio e del titolo di studio.

Per quanto riguarda le politiche di reclutamento, l'IRVO, in quanto Pubblica Amministrazione, è vincolato al rispetto della normativa vigente per le P.A. Per quanto attiene la materia oggetto del presente documento, si fa particolare riferimento:

1. ai criteri di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere ed all'osservanza dell'equilibrio di genere ex art. 35 c. 3 del D.Lgs. 165/2001.
2. al rispetto delle pari opportunità nel conferimento degli incarichi dirigenziali (ex art. 19 D.Lgs. citato) monitorando gli incarichi, adottando iniziative per favorire il riequilibrio di genere nel caso di squilibri significativi.

Le politiche del lavoro già da tempo adottate nel Istituto, quali:

- la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata,
- la concessione del part-time,
- la partecipazione a corsi di formazione,

si consolidano quali fattori determinanti per favorire il benessere organizzativo e la realizzazione di pari opportunità, di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne dipendenti dell'Ente.

GLI OBIETTIVI DELLE AZIONI DEL TRIENNIO 2020-2022

Obiettivo 1

E' consolidata la possibilità del ricorso alla gestione flessibile dell'orario di lavoro settimanale, con articolazione oraria delle 36 ore settimanali su cinque giorni, dal lunedì al venerdì.

L'orario flessibile non reca alcun disagio all'utenza, offre maggiori opportunità di conciliazione "lavoro-vita sociale individuale", realizzando anche un contenimento del ricorso al lavoro straordinario.

Obiettivo 2

La formazione professionale è svolta prevalentemente in ambito regionale grazie ad una convenzione stipulata col Dipartimento Funzione Pubblica. Tale modalità organizzativa prevede un'estensione dell'azione diretta progressivamente a tutti i dipendenti, uomini e donne, con la finalità di completare una prima partecipazione per ciascuno nelle materie obbligatorie, fatta salva la prevalente necessità di garantire la continuità di svolgimento delle attività istituzionali, con riferimento in particolare alla certificazione ed ai controlli vino ed olio ed ai connessi obblighi di rispetto della tempistica nei confronti delle aziende.

In aggiunta alla formazione svolta attraverso la Convenzione con il Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Istituto nei limiti dello stanziamento previsto nel capitolo di competenza, offre ai dipendenti la possibilità di accedere a corsi di formazione anche a pagamento per l'approfondimento di specifiche materie, non trattate o trattate solo con corsi base nell'ambito della citata Convenzione.

Sono presenti abbonamenti a riviste specializzate on line che consentono l'aggiornamento professionale generale e specifico per ambiti di attività.

Obiettivo 3

Nel sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati non è attribuito un punteggio per la disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali personali.

Con ciò si intende evitare i criteri che possono essere discriminanti per le donne, o di pregiudizio per la loro progressione economica.

Obiettivo 4

L'Istituto, per ragioni di servizio, può procedere, con disposizione del Direttore, a movimenti di personale all'interno della stessa sede; gli stessi devono essere adeguatamente motivati e tenere conto non solo delle ragioni organizzative, ma anche valutare se la mobilità possa impattare con una situazione socio familiare disagiata del lavoratore. Contestualmente l'IRVO può valutare e procedere, per il benessere fisico e psicologico del personale, anche possibili trasferimenti di UU.OO. richiesti dai dipendenti. Per quanto riguarda la mobilità fuori sede è necessario rispettare le procedure di informazione/confronto previste dal vigente CCL.

Obiettivo 5

Si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei lavoratori, che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

Lo *smart working* o lavoro agile previsto dal nuovo CCL (art. 35) ed avviato, in via d'urgenza in occasione della pandemia Coronavirus, sarà disciplinato da apposito Regolamento, individuando le specifiche attività che possono essere svolte in tale modalità, favorendo tutte le innovazioni tecnologiche necessarie allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La proposta dovrà essere sottoposta all'attenzione delle organizzazioni sindacali per avviare un percorso di condivisione e confronto in un'ottica di collaborazione.

Verrà incentivato il ricorso alla banca delle ore, da attivare a richiesta del dipendente ex art.36 CCL comparto.

Obiettivo 6

Verrà favorito il mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo, nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari quali maternità, congedi parentali, aspettative, per così facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.

Sarà promossa ogni utile azione finalizzata alla motivazione individuale del personale dipendente ed al coinvolgimento per la realizzazione di una maggiore coesione, con una periodica azione comunicativa sulle attività che si svolge.

Saranno organizzate periodicamente dai dirigenti giornate in cui vengano illustrate le attività intraprese, gli obiettivi raggiunti e che si intendono raggiungere, includendo in tal modo il personale nel processo lavorativo complessivo e rendendolo direttamente partecipe.

Obiettivo 7

Occorre attenersi ad una equa distribuzione dei carichi di lavoro, anche a fronte della costante riduzione del personale, attraverso una coerente ripartizione delle competenze tra aree di attività e lavoratori in servizio, ferma restando l'incoraggiamento ad un comportamento collaborativo e flessibile;

Le nuove competenze, qualora assegnate, devono prevedere forme di passaggio guidato e condiviso, il relativo percorso formativo da svolgersi principalmente in orario di lavoro, e forme di tutoraggio e controllo periodico da parte dei Responsabili delle strutture.

Obiettivo 8

Si procederà alla predisposizione di apposita sezione informativa sul sito istituzionale inerente la normativa e le iniziative in tema di pari opportunità. La sezione riporterà anche i contenuti del presente Piano.

Inoltre sarà curata dal CUG e dal Responsabile per la Sicurezza sui luoghi di lavoro una indagine sul benessere organizzativo e sul clima lavorativo all'interno dell'IRVO.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano Triennale di Azioni Positive, l'IRVO si avvale delle proprie strutture e del "Comitato Unico di Garanzia" che svolge anche le funzioni di "Organismo paritetico per l'innovazione".

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte di tutto il personale, tramite il form inserito nell'apposita sezione del sito istituzionale.

Il piano, dopo l'approvazione del CUG, sarà trasmesso prima dell'adozione alle OO.SS. ai sensi di quanto previsto dai vigenti CCL e, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente.

Lo stesso potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Il Presidente del CUG

F.to Dr.ssa A. Turco

31/12/19

anni età	Cognome e Nome	Qualifica	Categoria
45	Piazza Calogero	Istruttore	C5
46	Giordano Mass	Istruttore	C7
48	Picciolo Alex	Funzionario	D6
49	Mazara Gianfranco	Funzionario	D5
49	Tortorici Simone	Funzionario	D5
50	Urso Giuseppe	Funzionario	D5
50	Smedile	Funzionario	D6
51	Lentini Domenico	Funzionario	D5
51	Raccuglia Gianluca	Funzionario	D5
52	De Maria Giovanni	Istruttore	C8
52	Genna Giuseppe	Funzionario	D5
52	Palermo Giovanni	Funzionario	D5
53	Riotto Maria Rita	Dirigente	Dirigente
54	Augello Giuseppe	Istruttore	C3
54	Sparla	Funzionario	D6
54	Monte Lucio	Dirigente	Dirigente
55	Alletto Sandro	Istruttore	C8
55	Cinà Roberta	Istruttore	C8
55	Cangemi	Funzionario	D4
55	Giardina Giovanni	Funzionario	D5
55	Marchese Pietro	Funzionario	D5
55	Battaglia Gaetano	Funzionario	D6
55	Catanzaro Paola	Dirigente	Dirigente
55	Miciletta Giusy	Dirigente	Dirigente
55	Pellegrino Sara	Dirigente	Dirigente
56	Coppola Isabella	Istruttore	C3
56	Manzo Giacomo	Funzionario	D5
56	Sparacio Antonio	Dirigente	Dirigente
57	Geraci Rosario	Istruttore	C4
57	Porru Rosalia	Istruttore	C8
57	Motisi Franco	Funzionario	D4
57	Cappadonia Casimiro	Funzionario	D5
57	Gualato Giancarlo	Funzionario	D5
57	Mulè Emilia	Dirigente	Dirigente
57	Oliva Daniele	Dirigente	Dirigente
57	Riccobono Michele	Dirigente	Dirigente
57	Salvia Francesca	Dirigente	Dirigente
57	Turco Adriana	Dirigente	Dirigente
58	Castello Donatella	Istruttore	C8
58	Prinzivalli Leo	Funzionario	D5
58	Montano Pippo	Funzionario	D6
58	Ragusa Mario	Funzionario	D6
58	Caselli Vincenzo	Dirigente	Dirigente
59	Prestifilippo Nicola	Istruttore	C5
59	Galbo	Funzionario	D6
59	Russo Giuseppe	Dirigente	Dirigente

60	Di Giuseppe Mary	Istruttore	C4
60	Ribaudò Maria Gius	Istruttore	C8
60	Capraro Felice	Dirigente	Dirigente
60	Germanà Maria Laura	Dirigente	Dirigente
61	Vitrano Pierina	Istruttore	C6
61	Corrao Grazia	Dirigente	Dirigente
62	Cristina Giuseppe	Istruttore	B6
62	Di Bernardi Dario	Dirigente	Dirigente
63	Barletta Vincenzo	Dirigente	Dirigente
66	Failla Rosa	Istruttore	C4

31/12/2019

Anni di Servizio Effettivo	Cognome e Nome	Qualifica	Categoria
7	Giordano Mass	Istruttore	C7
10	Piazza Calogero	Istruttore	C5
10	Cangemi	Funzionario	D4
10	Motisi Franco	Funzionario	D4
18	Battaglia Gaetano	Funzionario	D6
21	Pellegrino Sara	Dirigente	Dirigente
21	Oliva Daniele	Dirigente	Dirigente
24	Failla Rosa	Istruttore	C4
25	Mazara Gianfranco	Funzionario	D5
25	Urso Giuseppe	Funzionario	D5
25	Lentini Domenico	Funzionario	D5
25	Raccuglia Gianluca	Funzionario	D5
25	Genna Giuseppe	Funzionario	D5
25	Palermo Giovanni	Funzionario	D5
25	Riotto Maria Rita	Dirigente	Dirigente
25	Giardina Giovanni	Funzionario	D5
25	Miciletta Giusy	Dirigente	Dirigente
25	Manzo Giacomo	Funzionario	D5
25	Geraci Rosario	Istruttore	C4
25	Cappadonia Casimiro	Funzionario	D5
25	Gualato Giancarlo	Funzionario	D5
25	Prinzivalli Leo	Funzionario	D5
25	Cristina Giuseppe	Istruttore	B6
26	Tortorici Simone	Funzionario	D5
26	Monte Lucio	Dirigente	Dirigente
26	Marchese Pietro	Funzionario	D5
26	Catanzaro Paola	Dirigente	Dirigente
26	Prestifilippo Nicola	Istruttore	C5
26	Vitrano Pierina	Istruttore	C6
27	Augello Giuseppe	Istruttore	C3
27	Coppola Isabella	Istruttore	C3
27	Di Giuseppe Mary	Istruttore	C4
28	Picciolo Alex	Funzionario	D6
28	Smedile	Funzionario	D6
28	Sparla	Funzionario	D6
28	Cinà Roberta	Istruttore	C8
28	Sparacio Antonio	Dirigente	Dirigente
28	Mulè Emilia	Dirigente	Dirigente
28	Riccobono Michele	Dirigente	Dirigente
28	Salvia Francesca	Dirigente	Dirigente
28	Castello Donatella	Istruttore	C8
28	Montano Pippo	Funzionario	D6
28	Ragusa Mario	Funzionario	D6
28	Caselli Vincenzo	Dirigente	Dirigente

28	Ribaudò Maria Gius	Istruttore	C8
28	Capraro Felice	Dirigente	Dirigente
28	Corrao Grazia	Dirigente	Dirigente
29	Barletta Vincenzo	Dirigente	Dirigente
30	Alletto Sandro	Istruttore	C8
30	Porru Rosalia	Istruttore	C8
30	Turco Adriana	Dirigente	Dirigente
30	Russo Giuseppe	Dirigente	Dirigente
30	Germanà Maria Laura	Dirigente	Dirigente
30	Di Bernardi Dario	Dirigente	Dirigente
32	De Maria Giovanni	Istruttore	C8
32	Galbo	Funzionario	D6

31/12/2019

Titolo di studio	Cognome e Nome	Qualifica	Categoria
Licenza Media	Giordano Mass	Istruttore	C7
Licenza Media	Cristina Giuseppe	Istruttore	B6
Licenza Media	Prestifilippo Nicola	Istruttore	C5
Licenza Media	De Maria Giovanni	Istruttore	C8
Diploma	Piazza Calogero	Istruttore	C5
Diploma	Cangemi	Funzionario	D4
Diploma	Motisi Franco	Funzionario	D4
Diploma	Failla Rosa	Istruttore	C4
Diploma	Mazara Gianfranco	Funzionario	D5
Diploma	Urso Giuseppe	Funzionario	D5
Diploma	Lentini Domenico	Funzionario	D5
Diploma	Raccuglia Gianluca	Funzionario	D5
Diploma	Genna Giuseppe	Funzionario	D5
Diploma	Palermo Giovanni	Funzionario	D5
Diploma	Giardina Giovanni	Funzionario	D5
Diploma	Manzo Giacomo	Funzionario	D5
Diploma	Geraci Rosario	Istruttore	C4
Diploma	Cappadonia Casimiro	Funzionario	D5
Diploma	Tortorici Simone	Funzionario	D5
Diploma	Vitrano Pierina	Istruttore	C6
Diploma	Augello Giuseppe	Istruttore	C3
Diploma	Coppola Isabella	Istruttore	C3
Diploma	Di Giuseppe Mary	Istruttore	C4
Diploma	Picciolo Alex	Funzionario	D6
Diploma	Smedile	Funzionario	D6
Diploma	Sparla	Funzionario	D6
Diploma	Castello Donatella	Istruttore	C8
Diploma	Montano Pippo	Funzionario	D6
Diploma	Ragusa Mario	Funzionario	D6
Diploma	Ribaudo Maria Gius	Istruttore	C8
Diploma	Alletto Sandro	Istruttore	C8
Diploma	Galbo	Funzionario	D6
Laurea Quinquennale	Pellegrino Sara	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Oliva Daniele	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Riotto Maria Rita	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Miciletta Giusy	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Prinzivalli Leo	Funzionario	D5
Laurea Quinquennale	Monte Lucio	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Marchese Pietro	Funzionario	D5
Laurea Quinquennale	Catanzaro Paola	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Cinà Roberta	Istruttore	C8

Laurea Quinquennale	Sparacio Antonio	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Mulè Emilia	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Riccobono Michele	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Salvia Francesca	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Caselli Vincenzo	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Capraro Felice	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Corrao Grazia	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Barletta Vincenzo	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Porru Rosalia	Istruttore	C8
Laurea Quinquennale	Turco Adriana	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Russo Giuseppe	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Germanà Maria Laura	Dirigente	Dirigente
Laurea Quinquennale	Di Bernardi Dario	Dirigente	Dirigente
Laurea Triennale	Battaglia Gaetano	Funzionario	D6
Laurea Triennale	Gualato Giancarlo	Funzionario	D5