



VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.111 del 07-11-2018

Oggetto:
**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2019/2020/2021: REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE,
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

L'anno **duemiladiciotto** addì **sette** del mese di **novembre** alle ore **22:00** nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede il Sig. RINUNCINI ENRICO, nella sua qualità di SINDACO.

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE NIEDDU MARIANO.

Alla trattazione dell'argomento sono presenti (P) e assenti (A) i Signori:

| | | |
|------------------|-------------|---|
| RINUNCINI ENRICO | SINDACO | P |
| SCHIAVON MARTINO | VICESINDACO | P |
| RAVAZZOLO EMY | ASSESSORE | P |
| BORTOLAZZI MARCO | ASSESSORE | P |
| GAMBATO LUCA | ASSESSORE | P |
| MORO ROSALBA | ASSESSORE | P |

Verbale letto, approvato e firmato digitalmente, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL PRESIDENTE
RINUNCINI ENRICO

[firma digitale sull'originale]

IL SEGRETARIO GENERALE
NIEDDU MARIANO

[firma digitale sull'originale]

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco;

Premesso che:

- l'art. 39 della Legge 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 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 Legge 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'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 449/1997 e s.m.i.;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30.03.2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", attualmente ancora in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale;

Dato atto che l'ultima dotazione organica è stata adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 17.12.2014 e rideterminata con modificazioni con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 21.06.2017, il cui valore di spesa potenziale corrispondente agli oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto sia coperto che vacante, corrispondenti al trattamento economico fondamentale delle qualifiche, categorie o aree di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche, corrisponde al valore di € 1.534.243,45;

Dato atto che con riferimento al personale in servizio alla data del 31.12.2017 il valore di spesa potenziale corrispondente agli oneri finanziari teorici di ciascun posto coperto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale delle qualifiche, categorie o aree di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche, corrisponde al valore di € 1.427.945,52 la cui consistenza è dettagliata nell'Allegato "A";

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 296/2006 e s.m.i. in quanto ente locale, è pari alla spesa media del triennio 2011-2013 corrispondente al valore di € 1.969.140,73;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dal 01.01.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella Legge 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2018;

Dato atto che il valore della facoltà assunzionale risulta essere pari a € 96.598,70 così determinata:

| Anno cessazioni | Inquadramento dipendente cessato | | | Spesa annua corrispondente | Facoltà assunzionale | Percentuale prevista | Valore | Totale |
|-----------------|----------------------------------|-------------|--------|----------------------------|----------------------|----------------------|-----------|------------------|
| 2015 | B4-PEO | Part Time | 83,33% | 17.269,77 | per l'anno 2016 | 25% | 4.317,44 | |
| 2016 | | | | | per l'anno 2017 | | | |
| 2017 | A3 | Tempo Pieno | | 18.881,90 | per l'anno 2018 | 75% | 14.161,43 | 18.478,87 |
| 2018 | D3-D5 | Tempo Pieno | | 30.850,53 | per l'anno 2019 | 100% | 30.850,53 | |
| 2018 | D2 | Tempo Pieno | | 25.777,80 | per l'anno 2019 | 100% | 25.777,80 | |
| 2018 | B1-B4 | Tempo Pieno | | 21.491,50 | per l'anno 2019 | 100% | 21.491,50 | 78.119,83 |
| | | | | | | | | 96.598,70 |

Dato atto che rispetto alle cessazioni suindicate si perfezioneranno nell'anno 2019 n. 3 trasferimenti a seguito di procedure di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. 165/2001, avviate per la sostituzione di n. 1 cessazione avvenuta nell'anno 2017 per mobilità verso altra pubblica amministrazione e n. 2 cessazioni avvenute nell'anno 2018 per collocamento a riposo;

Considerata la necessità di provvedere per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, alla sostituzione di personale nel caso di cessazione di rapporto di lavoro;

Richiamato l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010, modificato dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 convertito nella Legge 114/2014, si accerta che l'importo massimo di spesa utilizzabile per forme di lavoro flessibile che si potrà utilizzare per l'anno 2018, è pari alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 corrispondente all'importo di € 18.583,23, quale importo massimo e al quale non si applica la riduzione del 50% avendo rispettato l'obbligo di riduzione delle spese del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della Legge 296/2006, salva la possibilità di deroga al vincolo di spesa previsto dall'art. 22, comma 1, del D.L. 50/2017, convertito nella Legge 96/2017;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 296 del 27.12.2006 (Legge Finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" nell'anno 2017;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006);
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.03.1999, n. 68;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno di personale è in rapporto funzionale diretto con il Piano Esecutivo di Gestione, poiché è con questo strumento che l'ente individua gli obiettivi specifici da raggiungere e le connesse esigenze cui è legato il fabbisogno di personale;

Richiamato altresì il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali vigente;

Ritenuto, quindi, di approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2021, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2019 affinché il Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane possa procedere secondo gli indirizzi ivi determinati;

Dato atto che l'operatività del piano annuale resta subordinata all'acquisizione del parere favorevole dell'organo di revisione (art. 3, comma 10-bis, D.L. 90/20114 convertito nella Legge 114/2014), reso contestualmente all'approvazione del bilancio di previsione 2019;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto l'art. 35 del D.Lgs. 165/2001;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Acquisiti i pareri, resi ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di dare atto che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
2. Di approvare il Programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 nonché il Piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2019 riportate nell'Allegato "B" al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
3. Di autorizzare il Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane ad effettuare, nell'esercizio 2019, le assunzioni del personale a tempo determinato previste nel Piano annuale delle assunzioni, con le modalità previste dal PEG 2019;
4. Di dare atto che saranno rispettati i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

ALLEGATI:

- A) Organigramma generale
- B) Programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2021

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta l'urgenza di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;
Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

Di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2020/2021: REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

PARERI, RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U. APPROVATO CON D.LGS. 18.08.2000, N. 267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.

Il sottoscritto NIEDDU MARIANO, Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità tecnica** sulla proposta di deliberazione.

07-11-2018

Il Responsabile del Servizio
F.to NIEDDU MARIANO

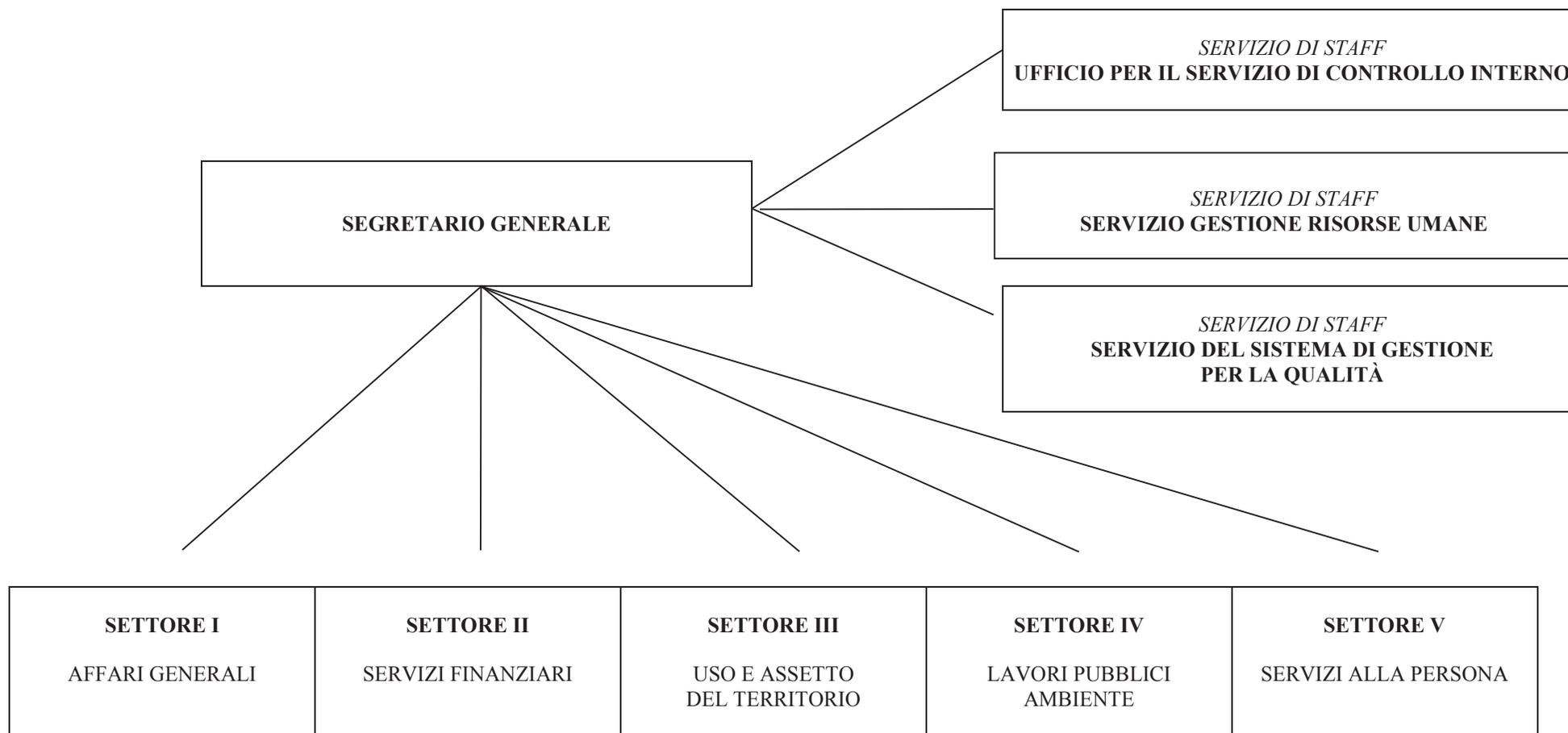
Il sottoscritto QUESTORI LUCIO, Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità contabile** sulla proposta di deliberazione.

07-11-2018

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to QUESTORI LUCIO

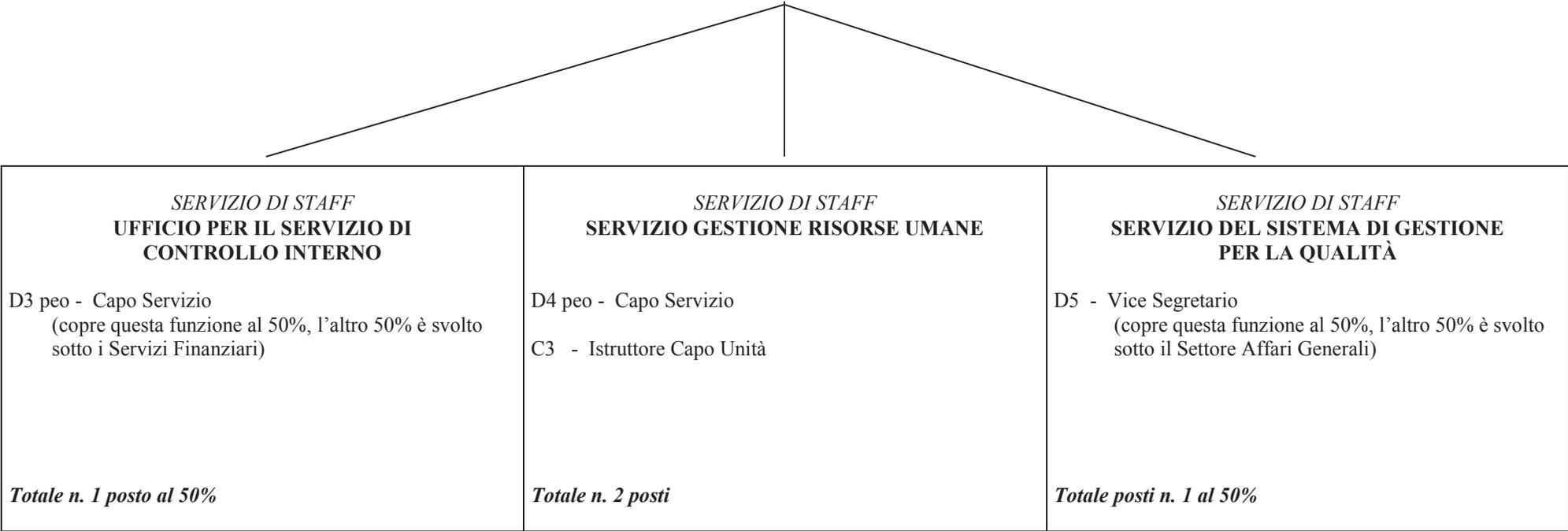
COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ

ORGANIGRAMMA GENERALE DEI SETTORI, SERVIZI E POSTI RICOPERTI AL 31/12/2017



SERVIZI DI STAFF

SEGRETARIO GENERALE



Unità intera nel settore di appartenenza

| | |
|----------------|--------------------------|
| Servizio Staff | Dipendenti in ruolo n. 2 |
|----------------|--------------------------|

SETTORE I
AFFARI GENERALI

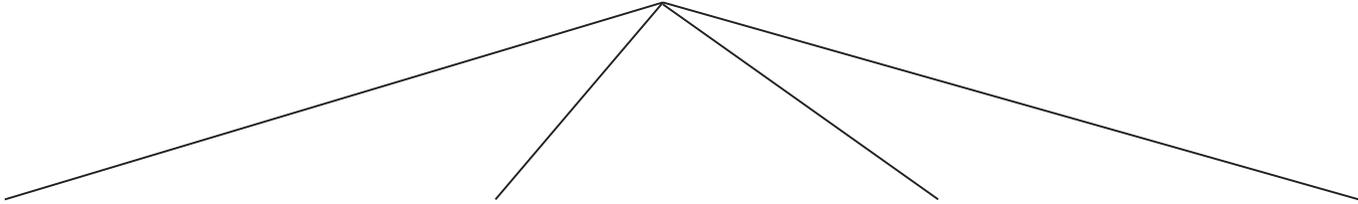
D5 VICE SEGRETARIO
RESPONSABILE DI SETTORE

| SERVIZIO SEGRETERIA ATTIVITÀ PRODUTTIVE | SERVIZI DEMOGRAFICI E PUNTO COMUNE | SERVIZIO POLIZIA LOCALE |
|--|---|---|
| D3 peo - Capo Servizio | D2 - Capo Servizio | D3 peo - Capo Servizio-Comandante di P.L. |
| C4 - Istruttore Capo Unità (segreteria) | C5 - Istruttore Capo Unità | C3 - Agente di Polizia Locale |
| C4 - Istruttore Capo Unità | B4 - Collaboratore Professionale | C3 - Agente di Polizia Locale |
| B6 - Collaboratore Professionale (messo) | B5 - Collaboratore Professionale | C3 - Agente di Polizia Locale |
| B5 - Collaboratore Professionale | | C3 - Agente di Polizia Locale |
| Attività Produttive C3 - Istruttore Capo Unità | | C3 - Agente di Polizia Locale |
| <i>Totale n. 6 posti</i> | <i>Totale n. 4 posti</i> | <i>Totale n. 6 posti</i> |

| | |
|----------------------------|---------------------------|
| Settore 1° Affari Generali | Dipendenti in ruolo n. 17 |
|----------------------------|---------------------------|

SETTORE II
SERVIZI FINANZIARI

D5 RESPONSABILE DI SETTORE

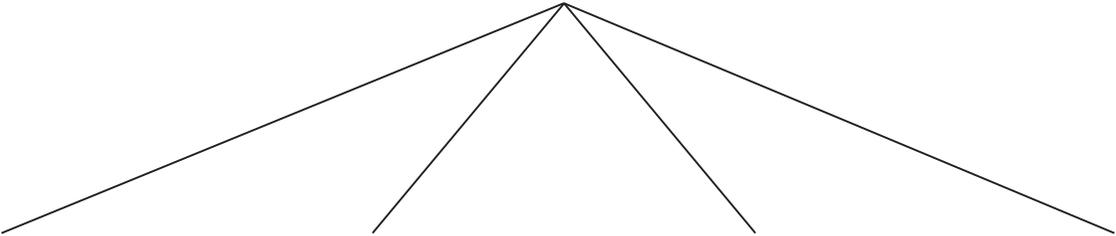


| SERVIZIO GESTIONE FINANZIARIA | SERVIZIO INFORMATIZZAZIONE | SERVIZIO TRIBUTI | SERVIZIO PROVVEDITORATO ECONOMATO |
|---|-----------------------------------|----------------------------------|--|
| D3 peo - Capo Servizio (copre questa funzione al 50% in quanto l'altro 50% è svolto nel Servizio di controllo interno in posizione di staff) | D3 peo - Capo Servizio | D3 peo - Capo Servizio | D2 - Capo Servizio |
| C3 - Istruttore Capo Unità | | B6 - Collaboratore Professionale | C2 - Istruttore Capo Unità |
| <i>Totale n. 2 posti (di cui 1 al 50%)</i> | <i>Totale n. 1 posto</i> | <i>Totale n. 2 posti</i> | <i>Totale n. 2 posti</i> |

| | |
|-------------------------------|--------------------------|
| Settore 2° Servizi Finanziari | Dipendenti in ruolo n. 8 |
|-------------------------------|--------------------------|

SETTORE III
USO E ASSETTO DEL TERRITORIO

D5 RESPONSABILE DI SETTORE



| SERVIZIO AMMINISTRATIVO | SERVIZIO PEEP PATRIMONIO | SERVIZIO URBANISTICA TERRITORIO | SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA ABUSIVISMO |
|--|-------------------------------------|--|--|
| D1 - Capo Servizio C5 - Istruttore Capo Unità | D3 peo - Capo Servizio | D1 - Capo Servizio | D2 - Capo Servizio C2 - Istruttore Capo Unità |
| <i>Totale n. 2 posti</i> | <i>Totale n. 1 posto</i> | <i>Totale n. 1 posto</i> | <i>Totale n. 2 posti</i> |

| | |
|---|--------------------------|
| Settore 3° Uso e Assetto del Territorio | Dipendenti in ruolo n. 7 |
|---|--------------------------|

**SETTORE IV
LAVORI PUBBLICI**

D5 RESPONSABILE DI SETTORE

| SERVIZIO LAVORI PUBBLICI EDILIZIA PUBBLICA PATRIMONIO | SERVIZIO AMBIENTE IMPIANTI TECNOLOGICI |
|--|---|
| C5 - Istruttore Capo Unità | D2 - Capo Servizio |
| B6 - Operaio specializzato | C4 - Istruttore Capo Unità |
| B5 - Operaio Specializzato | |
| B4 - Operaio Specializzato | |
| B4 - Operaio Specializzato | |
| <i>Totale n. 5 posti</i> | <i>Totale n. 2 posti</i> |

| | |
|----------------------------|--------------------------|
| Settore 4° Lavori Pubblici | Dipendenti in ruolo n. 8 |
|----------------------------|--------------------------|

SETTORE V
SERVIZI ALLA PERSONA

D4 RESPONSABILE DI SETTORE

| | | |
|--|--|---|
| <p style="text-align: center;">SERVIZIO ASSISTENZA SOCIALE</p> <p>D3 peo - Assistente Sociale D3 peo - Assistente Sociale C4 - Istruttore Capo Unità</p> <p><i>Totale n. 3 posti</i></p> | <p style="text-align: center;">SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE SPORT</p> <p>D2 - Capo Servizio C2 - Istruttore Capo Unità C4 - Istruttore Capo Unità <i>Totale n. 3 posti</i></p> <p style="text-align: center;">PERSONALE SCUOLE ED ASILI NIDO</p> <p>C3 - Educatore C3 - Educatore <i>Totale n. 2 posti</i></p> <p>B4 peo - Cuoco inserviente asilo nido B4 peo - Cuoco inserviente scuola materna</p> <p><i>Totale n. 2 posti</i></p> | <p style="text-align: center;">SERVIZI CULTURALI E BIBLIOTECA</p> <p>D3 peo - Capo Servizio C3 - Istruttore Capo Unità B2 - Esecutore</p> <p><i>Totale n. 3 posti</i></p> |
|--|--|---|

| | |
|---------------------------------|---------------------------|
| Settore 5° Servizi alla persona | Dipendenti in ruolo n. 14 |
|---------------------------------|---------------------------|

Riepilogo:

| Settore | Numero dipendenti in ruolo | Valore di spesa potenziale |
|------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 0 Settore | 2 | 53.116,76 |
| 1° Settore | 17 | 412.486,38 |
| 2° Settore | 8 | 206.334,48 |
| 3° Settore | 7 | 182.505,73 |
| 4° Settore | 8 | 193.439,53 |
| 5° settore | 14 | 338.662,64 |
| Totale | 56 | 1.386.545,52 |
| Segretario | 1 | 41.400,00 |
| Totale | 57 | 1.427.945,52 |

**Programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2021
e piano annuale delle assunzioni 2019**

| ANNO 2019 | ANNO 2020 | ANNO 2021 |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Nel caso di cessazione di rapporto di lavoro per personale collocato a riposo, trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato per altre cause, si provvederà alla sostituzione nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.- Si procederà alla sostituzione delle cessazioni a qualunque titolo mediante l'istituto della mobilità esterna nel rispetto della normativa vigente. Sarà possibile ricorrere all'istituto del concorso pubblico (espletato dall'Ente o tramite utilizzo di graduatorie di altri Enti) nei limiti della facoltà assunzionali nel rispetto della normativa vigente. | <ul style="list-style-type: none">- Nel caso di cessazione di rapporto di lavoro per personale collocato a riposo, trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato per altre cause, si provvederà alla sostituzione nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.- Si procederà alla sostituzione delle cessazioni a qualunque titolo mediante l'istituto della mobilità esterna nel rispetto della normativa vigente. Sarà possibile ricorrere all'istituto del concorso pubblico (espletato dall'Ente o tramite utilizzo di graduatorie di altri Enti) nei limiti della facoltà assunzionali nel rispetto della normativa vigente. | <ul style="list-style-type: none">- Nel caso di cessazione di rapporto di lavoro per personale collocato a riposo, trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato per altre cause, si provvederà alla sostituzione nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.- Si procederà alla sostituzione delle cessazioni a qualunque titolo mediante l'istituto della mobilità esterna nel rispetto della normativa vigente. Sarà possibile ricorrere all'istituto del concorso pubblico (espletato dall'Ente o tramite utilizzo di graduatorie di altri Enti) nei limiti della facoltà assunzionali nel rispetto della normativa vigente. |