



VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.116 del 20-11-2019

Oggetto:
**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
2020-2021-2022: REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE,
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

L'anno **duemiladiciannove** addì **venti** del mese di **novembre** alle ore **19:00** nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede il Sig. SCHIAVON MARTINO, nella sua qualità di SINDACO.

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE MERLO ANNALISA.

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

SCHIAVON MARTINO	SINDACO	P
RAVAZZOLO EMY	VICESINDACO	P
RINUNCINI ENRICO	ASSESSORE	P
NARDO ROBERTO	ASSESSORE	P
ZIGLIO ALESSIA	ASSESSORE	A
DE BONI GABRIELE	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
SCHIAVON MARTINO

[firma digitale sull'originale]

IL SEGRETARIO GENERALE
MERLO ANNALISA

[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 8/05/2018 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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, sulla base di quanto in esse previsto si dà atto che:

- l'ultima dotazione organica, 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, ha un valore di spesa potenziale riferita agli oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, sia coperto che vacante, corrispondenti all'attuale trattamento economico fondamentale delle qualifiche, categorie o aree di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche attribuite, pari a € 1.554.073,93;
- con riferimento alla consistenza della dotazione del personale rispondente al fabbisogno dell'Ente il valore di spesa potenziale riferita agli oneri finanziari teorici di ciascun posto coperto, corrispondenti all'attuale trattamento economico fondamentale delle qualifiche, categorie o aree di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche attribuite, è pari a € 1.449.582,28 come da dettaglio in Allegato "A";

- rimanendo fermo per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima previsto dalla normativa vigente, si rileva 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 dall'1/1/2012 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 a decorrere dal 2019 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;

Considerato che, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. 90/2014, come introdotto dalla Legge 26/2019, di conversione del D.L. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella Legge 114/2014 e s.m.i, 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 cinque 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 quinquennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 30/2019);

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della succitata normativa, nel 2020 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2015-2016-2017-2018-2019;

Dato atto che il valore della facoltà assunzionale risulta essere pari a € 248.472,25 così determinata:

Cessazioni	inquadramento dipendente cessato	spesa annua corrispondente	facoltà assunzionale	Percentuale prevista	Copertura del posto	Valore	Totale	
2014		€ 0,00	per l'anno 2015	60%		€ 0,00		
2015	B4PEO Part Time 83,33%	€ 17.269,77	per l'anno 2016	25%	coperto con mobilità interna	€ 4.317,44		
2016		€ 0,00	per l'anno 2017			€ 0,00		
2017	A3 Tempo Pieno	€ 18.881,90	per l'anno 2018	75%	non coperto	€ 14.161,43		
2018	D3-D5 Tempo Pieno	€ 30.850,53	per l'anno 2019	100%	coperto con mobilità esterna	€ 30.850,53		
2018	D2 Tempo Pieno	€ 25.777,80	per l'anno 2019	100%	coperto con mobilità esterna	€ 25.777,80		
2018	B1-B4 Tempo Pieno	€ 21.491,50	per l'anno 2019	100%	non coperto	€ 21.491,50		
Residuo facoltà assunzionale su quinquennio 2015 - 2016 -2017 -2018 -2019							€ 96.598,70	

2019	C3 Tempo Pieno	€ 23.905,92	per l'anno 2020	100%	da coprire con mobilità esterna avviata	€ 23.905,92		
2019	C5 Tempo Pieno	€ 25.535,08	per l'anno 2020	100%	da coprire con mobilità esterna perfezionata	€ 25.535,08		
2020 (*)	C3 Tempo Pieno	€ 25.016,76	per l'anno 2020	100%	da coprire con mobilità esterna avviata	€ 25.016,76		
2021 (*)	C4 Tempo Pieno	€ 24.643,67	per l'anno 2020	100%		€ 24.643,67		
2021 (*)	C2 Tempo Pieno	€ 23.272,56	per l'anno 2020	100%		€ 23.272,56		
2021 (*)	D3-PEO Tempo Pieno	€ 29.499,56	per l'anno 2020	100%		€ 29.499,56		
(*) cessazioni programmate - determinazione facoltà assunzionale ai sensi dell'art. 5-sexies del D.L. 90/2014, convertito, e s.m.i.							€ 151.873,55	

Totale facoltà assunzionale 2020

€ 248.472,25

Considerata la necessità di provvedere per il triennio 2020-2021-2022, 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;

Dato atto che la Legge di Bilancio 2019 ha modificato i vincoli in materia di finanza pubblica (art. 1, commi da 819 a 830, della Legge 145/2018) e che in luogo del "pareggio di bilancio" (abrogato dal 2019), l'obiettivo di finanza pubblica si considera raggiunto in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo e che nella circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 3 del 14/02/2019 è stato chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della Legge 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della Legge 145/2018;

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;

Dato atto che l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha rispettato nell'anno 2018 i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" previsti dalla Legge 232/2016;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. 113/2016 ed entro i termini di volta in volta previsti, ha provveduto a trasmettere i dati richiesti dalla citata disposizione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006);
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 68 del 12/03/1999;

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 2020-2022, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2020 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 2020;

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 D.Lgs. 267 del 18/08/2000, 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, dando atto di quanto esposto in premessa, il Programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 nonché il Piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2020 in Allegato "B" al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
3. Di rispettare gli attuali obiettivi di finanza pubblica ora riferiti all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della Legge 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), nonché 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 2019

B) Programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022

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 DEL PERSONALE 2020-2021-2022: 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 MERLO ANNALISA, 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.

20-11-2019

Il Responsabile del Servizio
F.to MERLO ANNALISA

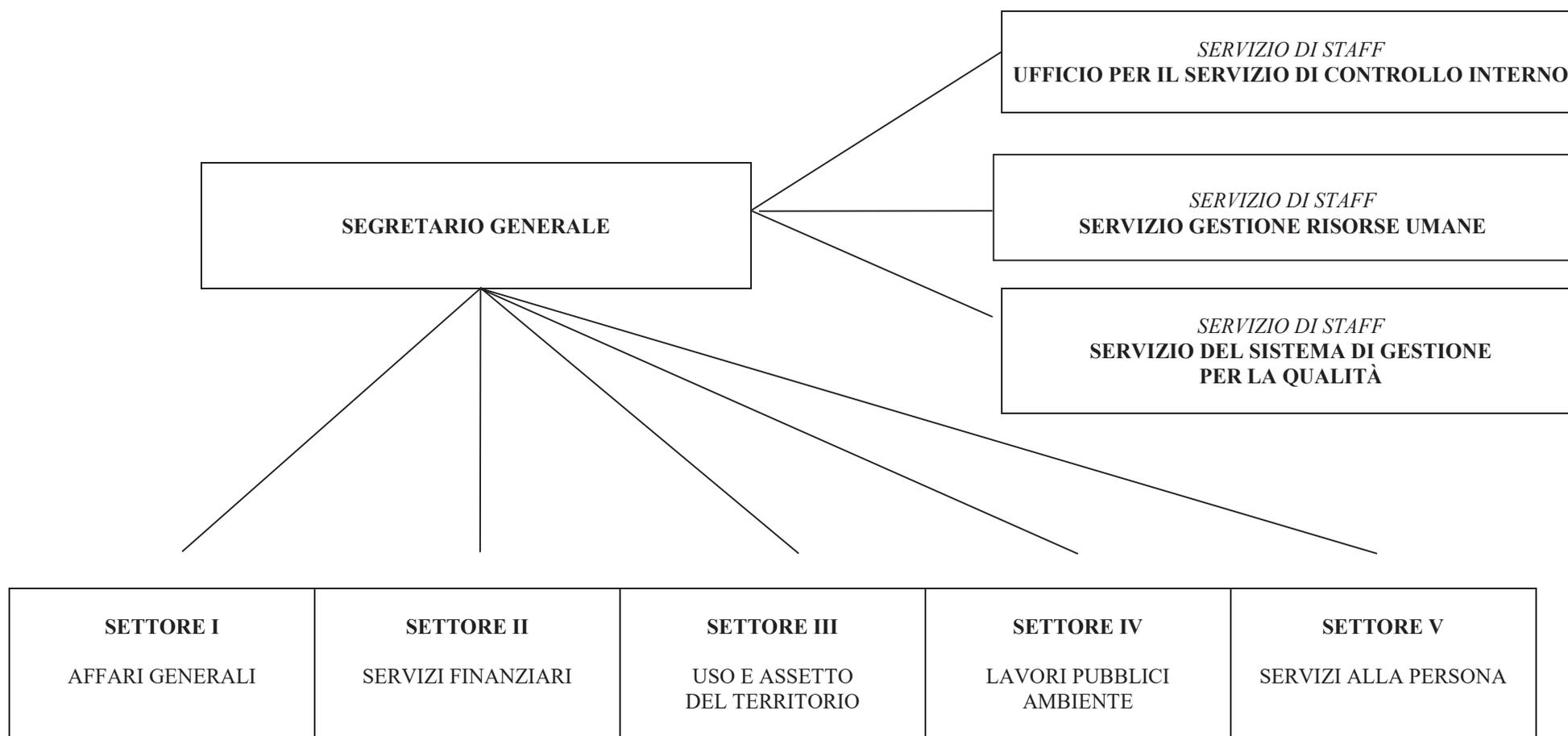
Il sottoscritto QUESTORI LUCIO, Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime **parere Favorevole** in merito alla **regolarità contabile** sulla proposta di deliberazione.

20-11-2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to QUESTORI LUCIO

COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ

ORGANIGRAMMA GENERALE DEI SETTORI E SERVIZI: DOTAZIONE DEL PERSONALE E VALORE DELLA SPESA POTENZIALE



SERVIZI DI STAFF

SEGRETARIO GENERALE

<p><i>SERVIZIO DI STAFF</i> UFFICIO PER IL SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO</p> <p>D3 peo - Capo Servizio (copre questa funzione al 50%, l'altro 50% è svolto sotto i Servizi Finanziari)</p> <p><i>Totale n. 1 posto al 50% (*)</i></p>	<p><i>SERVIZIO DI STAFF</i> SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE</p> <p>D4 peo - Capo Servizi C3 - Istruttore Capo Unità</p> <p><i>Totale n. 2 posti</i></p>	<p><i>SERVIZIO DI STAFF</i> SERVIZIO DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ</p> <p>D5 - Vice Segretario (copre questa funzione al 10%, l'altro 90% è svolto dal Responsabile del Settore Affari Generali)</p> <p><i>Totale posti n. 1 al 10% (*)</i></p>
--	--	---

(*) Unità intera nel settore di appartenenza

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

SETTORE I
AFFARI GENERALI

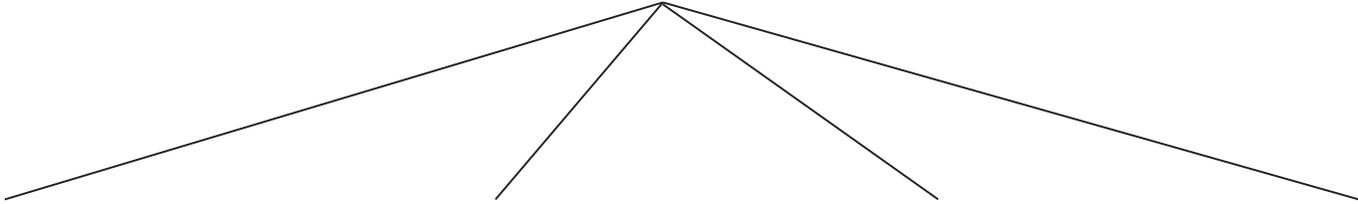
D5 VICE SEGRETARIO
RESPONSABILE DI SETTORE

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	C4 - Agente di Polizia Locale
C4 - Istruttore Capo Unità	B4 - Collaboratore Professionale	C4 - Agente di Polizia Locale
B6 - Collaboratore Professionale (messo)	B6 - Collaboratore Professionale	C4 - Agente di Polizia Locale
B6 - Collaboratore Professionale		C3 - Agente di Polizia Locale
Attività Produttive		C3 - Agente di Polizia Locale
C4 - Istruttore Capo Unità		
C3 - Istruttore Capo Unità		
<i>Totale n. 7 posti</i>	<i>Totale n. 4 posti</i>	<i>Totale n. 6 posti</i>

Settore 1° Affari Generali	Dipendenti in ruolo n. 18
----------------------------	---------------------------

SETTORE II
SERVIZI FINANZIARI

D5 RESPONSABILE DI SETTORE

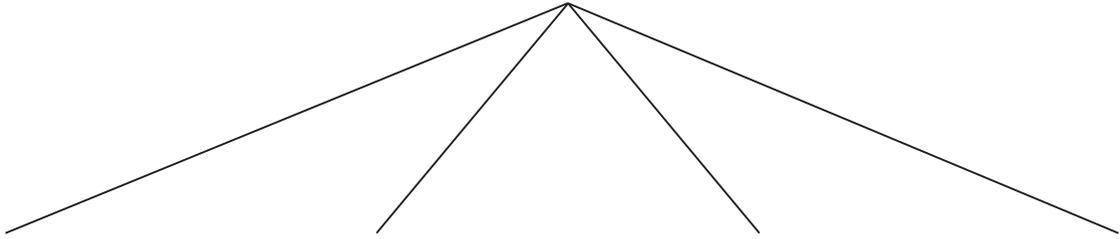


SERVIZIO GESTIONE FINANZIARIA	SERVIZIO INFORMATIZZAZIONE	SERVIZIO TRIBUTI	SERVIZIO PROVVEDITORATO ECONOMATO
D3 peo - Capo Servizio (copre questa funzione al 50% in quanto l'altro 50% è svolto nel Servizio di controllo interno in posizione di staff)	D3 peo - Capo Servizio	D3 peo - Capo Servizio	D3 peo - 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	D2 - Capo Servizio	D3 peo - Capo Servizio C3 - 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**

D2 RESPONSABILE DI SETTORE

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI EDILIZIA PUBBLICA PATRIMONIO	SERVIZIO AMBIENTE IMPIANTI TECNOLOGICI
C5 - Istruttore Capo Unità	D1 - Capo Servizio
B6 - Operaio specializzato	C4 - Istruttore Capo Unità
B5 - Operaio Specializzato	
B5 - 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



SERVIZIO ASSISTENZA SOCIALE	SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE SPORT	SERVIZI CULTURALI E BIBLIOTECA
D3 peo - Assistente Sociale D3 peo - Assistente Sociale C4 - Istruttore Capo Unità	D2 - Capo Servizio C2 - Istruttore Capo Unità C4 - Istruttore Capo Unità <i>Totale n. 3 posti</i> PERSONALE SCUOLE ED ASILI NIDO C3 - Educatore C3 - Educatore <i>Totale n. 2 posti</i> B4 peo - Cuoco inserviente asilo nido <i>Totale n. 1 posto</i>	D3 peo - Capo Servizio C3 - Istruttore Capo Unità B2 - Esecutore
<i>Totale n. 3 posti</i>		<i>Totale n. 3 posti</i>

Settore 5° Servizi alla persona	Dipendenti in ruolo n. 13
---------------------------------	---------------------------

Riepilogo:

Settore	Numero unità dotazione del personale	Valore di spesa potenziale
Servizio di staff: Gestione Risorse Umane	2	53.480,37
Settore 1° Affari Generali	18	442.757,02
Settore 2° Servizi Finanziari	8	210.179,85
Settore 3° Uso e Assetto del Territorio	7	188.003,82
Settore 4° Lavori Pubblici	8	188.827,52
Settore 5° Servizi alla Persona	13	319.333,70
Totale	56	1.402.582,28
Segretario in convenzione	1	47.000,00
Totale	57	1.449.582,28

Programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e piano annuale delle assunzioni 2020

ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
<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.