

## **Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021**

*Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con delibera n. 11 del 16 maggio 2018*

### **INDICE**

<b>1. Premessa .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Situazione di partenza .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale..</b>	<b>4</b>
<b>4. Fabbisogno di personale .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Copertura finanziaria .....</b>	<b>9</b>

## **1. Premessa**

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi.

Con delibera di G.C. n. 25 del 20.02.2019, si approvava il 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.

Con l'entrata in vigore dell'art. 3, comma 5 sexies, del D.L. n. 90/2014, così come introdotto dal D.L. n. 4 del 28.01.2019, convertito con modificazioni in Legge n. 26 del 28.03.2019, il quale prevede che *"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"*, si rende ora necessario procedere con la revisione della programmazione del fabbisogno di personale, anticipando le assunzioni nell'anno di cessazione del personale.

## **2. Situazione di partenza**

La dotazione organica del Comune di Santa Maria della Versa, attualmente in vigore, approvata con deliberazione di G.C. n. 51 del 26/10/2010, presenta la seguente consistenza:

<b>Categoria</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Posti coperti</b>
D1	1	Specialista in Attività Amministrative	1
D1	1	Specialista in Attività Finanziarie	1
D1	1	Specialista in Attività Tecniche	1
C1	1	Istruttore Amministrativo	1
C1	1	Istruttore Tecnico	1
C1	2	Agente di polizia Locale	1
B3	4	Collaboratore Amministrativo	4

B3	4	Collaboratore Tecnico - Autista Scuolabus	2
B1	3	Operatore tecnico	2
	18		14

L'assetto organizzativo dell'Ente alla data odierna risulta il seguente:

	<b>Categoria</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Posti coperti</b>
<b>Servizio 1 Area Amministrativa</b>	D1	1	Specialista in Attività Amministrative	1
	B3	2	Collaboratore Amministrativo	2
<b>Servizio 2 Area economico Finanziaria</b>	D1	1	Specialista in Attività Finanziarie	1
	C1	1	Istruttore Amministrativo	1
	B3	1	Collaboratore Amministrativo	1
<b>Servizio 3 Area Tecnico Manutentiva e Vigilanza</b>	D1	1	Specialista in Attività Tecniche	1
	C1	1	Istruttore Tecnico	1
	B3	1	Collaboratore Amministrativo	1
	B3	4	Collaboratore Tecnico - Autista Scuolabus	2
	B1	3	Operatore tecnico	1
	C1	2	Agente di polizia Locale	1
		18		13

L'assetto organizzativo prevede la presenza di n. 3 Posizioni Organizzative di Cat. D.

## Suddivisione del personale per Categoria



Il Piano di fabbisogno 2019-2021, quale allegato al DUP 2019-2021, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 28.07.2018 e successiva n. 25 del 20.02.2019. In previsione dell'aggiornamento del DUP 2019/2021, con l'entrata in vigore dell'art. 3, comma 5 sexies, del D.L. n. 90/2014, così come introdotto dal D.L. n. 4 del 28.01.2019, convertito con modificazioni in Legge n. 26 del 28.03.2019, è necessario provvedere all'aggiornamento del piano di fabbisogno 2019/2021 con le seguenti modalità:

### ANNO 2019

Considerato che nell'anno 2018 si sono verificate n. 2 cessazioni di personale dipendente per pensionamento, le sostituzioni sono già state effettuate con le seguenti modalità:

Con decorrenza 01.01.2019 si è provveduto alla copertura di un posto di categoria B3 giuridico di collaboratore amministrativo servizi finanziari-tributi-servizi sociali-personale-segreteria-affari generali a tempo pieno ed indeterminato mediante scorrimento di una graduatoria vigente presso questo ente;

Con decorrenza 01.02.2019 si è provveduto alla copertura di un posto di categoria D1 giuridico di istruttore direttivo amministrativo all'interno del "Servizio 1 – Amministrativo – Istruzione – Cultura - sport e Tempo Libero", a tempo pieno ed indeterminato mediante scorrimento di una graduatoria di altro ente.

Considerato che nell'anno 2019 si è verificata n. 1 cessazione di personale dipendente in cat. B1 – pos. ec. B3, con decorrenza dal 01.02.2019, per collocamento a riposo, a seguito del riconoscimento delle condizioni di accesso per la pensione anticipata, come da lettera di dimissioni del 22.01.2019 prot. com. n. 311 del 22.01.2019:

**Copertura di n. 1 posto cat. B1 Operatore tecnico all'interno del Servizio 3 – Tecnico Ambiente e Territorio**, a tempo pieno ed indeterminato mediante reclutamento tramite centro per l'impiego, previo esperimento della mobilità ex artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/01

### ANNO 2020

- Con decorrenza dal 30.01.2020 **copertura di n. 1 posto cat. C1 agente di polizia locale a tempo pieno ed indeterminato** mediante concorso pubblico, previo esperimento della mobilità ex artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/01.
- Con decorrenza dal 01.02.2020 **copertura di n. 1 posto cat. B3 collaboratore amministrativo all'interno del Servizio 1 - Amministrativo – Istruzione – Cultura - sport e Tempo Libero** mediante concorso pubblico, previo esperimento della mobilità ex art. 30 e ex art. 34 bis D.Lgs. 165/01.

## **ANNO 2021**

Non si prevedono assunzioni

### ***3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale***

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, 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.

L'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, siano 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. n. 165/2001 e s.m.i. si applichi a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Con il Decreto 8/05/2018 (GU Serie Generale n.173 del 27-07-2018) della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – sono state definite le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”.

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno previste dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017 che ha introdotto nel D.Lgs. 165/2001 l'articolo 6-ter, in estrema sintesi, sono volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno Personale (PTFP) e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.

Le PP.AA., nella predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno Personale (PTFP), devono inoltre:

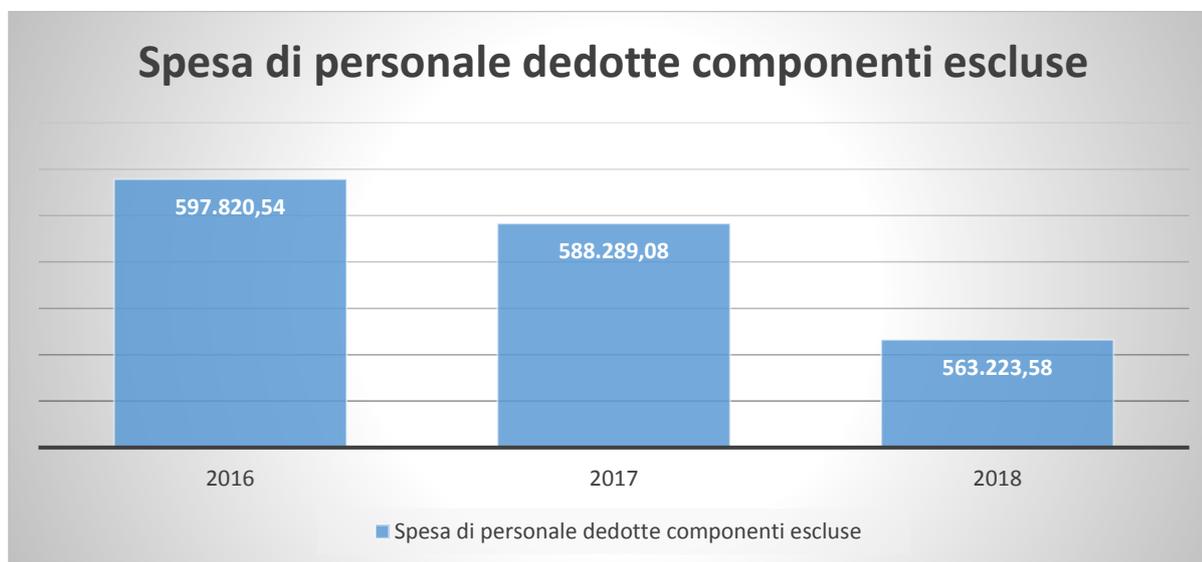
- privilegiare le professionalità infungibili
- evitare logiche di mera sostituzione
- essere caratterizzate da una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e le competenze professionali innovative
- privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di back office.

### ***4. Fabbisogno di personale***

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, legge n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 642.122,49 (media della spesa impegnata nel triennio 2011-2013) ridotti a € 635.744,03 dedotte le componenti escluse (componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 13/2015).

L'andamento della spesa di personale nel triennio precedente risulta il seguente:

Anno	Spesa impegnata	Spesa impegnata dedotte le componenti escluse
2016	622.544,16	597.820,54
2017	596.475,90	588.289,08
2018	586.448,81	563.223,58



La spesa di personale prevista per l'anno 2019, tenuto conto delle sostituzioni del personale cessato negli anni 2018/2020 non comporterà sforamenti della spesa per il triennio 2019-2020-2021.

La struttura organizzativa, così come presentata al punto 2, risulta corrispondente alle necessità dell'Amministrazione, stante la natura delle attività peculiari dell'Ente non soggette a modificazioni nel prossimo futuro.

I fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, e risultano sufficienti al funzionamento della struttura ed al conseguimento delle performance organizzative.

A seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero.

Nel triennio 2019-2021 non sono previste assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici. Qualora se ne presentasse la necessità, le stesse potranno essere disposte nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale. Il limite di spesa previsto è pari ad € 26.029,95 (spesa lavoro flessibile anno 2009).

L'eventuale modifica del in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

La realizzazione delle assunzioni previste dal PTFP 2019/2021 soggiace al rispetto dei seguenti requisiti, da verificarsi all'atto dell'attivazione del Piano:

1	INVIO ALLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO DELLA CERTIFICAZIONE RELATIVA AL SALDO 2018, ENTRO IL 31 MARZO (art. 1, comma 470, della legge n. 232/2016, come modificato dall'art. 1, comma 786, L. 27 dicembre 2017, n. 205). In caso di inadempimento, ma con comunicazione entro il 30 maggio, il divieto concerne le sole assunzioni a tempo indeterminato. <u>Le sanzioni continuano a trovare applicazione, nel caso di mancato/ritardato invio della certificazione, entro il 31 marzo 2019, prorogato di diritto al 1° aprile 2019</u> (art. 1, comma 823, legge 145/2018, RGS, circolare 3/2019, punto D.1).
2	con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018, aver inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03/2019 la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio; nel caso in cui la certificazione, sebbene in ritardo, sia trasmessa entro il 30/05/2019 e attesti il conseguimento dell'obiettivo del pareggio di bilancio, nei dodici mesi successivi al ritardato invio si applica solamente la sanzione del divieto di assunzioni di personale a tempo indeterminato (art. 1, comma 470, L. n. 232/2016; art. 1, comma 823, della L. n. 145/2018);
3	TRASMISSIONE INFORMAZIONI ENTI BENEFICIARI SPAZI FINANZIARI D.P.C.M. 21/02/2017, n. 21 Art. 5 - Sanzioni 3. Gli enti territoriali beneficiari degli spazi finanziari, concessi in attuazione delle intese regionali e dei patti di solidarietà nazionale di cui agli articoli 2, 3 e 4, che non effettuano la trasmissione delle informazioni richieste dal comma 14 dell'articolo 2 (Gli enti beneficiari degli spazi finanziari di cui al comma 6 trasmettono le informazioni relative agli investimenti effettuati a valere sui predetti spazi al sistema di monitoraggio opere pubbliche della Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP-MOP), ai sensi del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229) e dal comma 11 dell'articolo 4 (Gli enti beneficiari degli spazi finanziari, di cui al comma 6, trasmettono le informazioni relative agli investimenti effettuati a valere sui predetti spazi al sistema di monitoraggio opere pubbliche della Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP-MOP), ai sensi del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229), non possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, <u>fino a quando non abbiano adempiuto</u> , ai sensi dell'articolo 1, comma 508, della legge 11 dicembre 2016, n. 232.
4	SPESA DEL PERSONALE INFERIORE ALLA MEDIA DELLE SPESE SOSTENUTE NEL TRIENNIO 2011-2013 (COMUNI CON POPOLAZIONE SUPERIORI A 1.000 ABITANTI, articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006); SPESA DEL PERSONALE INFERIORE ALLLA SPESA DEL 2008 (COMUNI CON POPOLAZIONE FINO A 1.000 ABITANTI, articolo 1, comma 562, legge n. 296/2006 per gli enti che non erano soggetti al patto); ANNO PRECEDENTE E, IN VIA PREVISIONALE, ANNO IN CORSO
5	RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE (art. 6, comma 3 e art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001)
6	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' (art. 48, comma 1, del D.L.gs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001).
7	ATTIVAZIONE DELLA PIATTAFORMA TELEMATICA PER LA CERTIFICAZIONE DEI CREDITI (art. 27, del D.L. n. 66/2014)
8	APPROVAZIONE, NEI TERMINI PREVISTI, DEL BILANCIO DI PREVISIONE, DEL RENDICONTO E DEL BILANCIO CONSOLIDATO (per gli enti che vi sono tenuti, ai sensi dell'art. 1 comma 831, legge n. 145/2018) ED INVIO, ENTRO 30 GG., DEI RELATIVI DATI ALLA BANCA DATI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (art. 9 del DL n. 113/2016: divieto assunzioni <u>fino a che non si sia adempiuto</u> )
9	APPROVAZIONE PEG O ANALOGO STRUMENTO DI PIANIFICAZIONE GESTIONALE PER GLI ENTI FINO A 5.000 ABITANTI (nel quale è unificato organicamente il Piano della Performance) (art. 169 d.lgs. 267/2000 e art. 10 d.lgs. 150/2009)
10	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (artt. 6 e 6-ter del D.L.gs n.165/2001 – Linee di indirizzo Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica, DECRETO 8 maggio 2018 - art. 91 del D.LGS. 267/2000), COMPRESO NEL DUP (allegato 4/1 al d.lgs. 118/2011), CON SPECIFICO PARERE DEI REVISORI DEI CONTI (art. 19, comma 8, legge 448/2001) e TRASMISSIONE A SICO ENTRO 30 GG. (art. 6-ter, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)

Verificato che:

1	<i>In data 30.03.2019 si procedeva all'INVIO ALLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO DELLA CERTIFICAZIONE RELATIVA AL SALDO 2018, ENTRO IL 31 MARZO (art. 1, comma 470, della legge n. 232/2016, come modificato dall'art. 1, comma 786, L. 27 dicembre 2017, n. 205).</i>
2	con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 il Comune ha inviato in data 01.07.2018 al Ministero dell'economia e delle Finanze la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio aggiornata alle risultanze del Rendiconto 2018
3	INFORMAZIONI ENTI BENEFICIARI SPAZI FINANZIARI (D.P.C.M. 21/02/2017, n. 21). Il monitoraggio delle opere finanziate con gli spazi finanziari concessi nell'anno 2018 e precedenti sono aggiornati al 2° trimestre 2019.
4	La SPESA DEL PERSONALE E' INFERIORE ALLA MEDIA DELLE SPESE SOSTENUTE NEL TRIENNIO 2011-2013 (COMUNI CON POPOLAZIONE SUPERIORI A 1.000 ABITANTI, articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006): <ul style="list-style-type: none"> <li>- € 642.122,49 (media della spesa impegnata nel triennio 2011-2013) ridotti a € 635.744,03 dedotte le componenti escluse (componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 13/2015);</li> <li>- € 563.223,58 Spesa del personale (consuntivo 2018);</li> <li>- € 633.664,08. Spesa del personale in via previsionale anno 2019;</li> <li>- € 632.264,08 Spesa del personale in via previsionale anni 2020;</li> <li>- € 625.964,08 Spesa del personale in via previsionale anni 2021;</li> </ul>
5	Con delibera di G.C. n. 73 del 28.07.2018 e successivo aggiornamento approvato con delibera di G.C. n. 25 del 20.02.2019 si procedeva ALL'APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2020/2021 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (art. 6, comma 3 e art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001)
6	Con delibera di G.C. n. 22 del 20.02.2019 si procedeva all'APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' (art. 48, comma 1, del D.Lgs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001).
7	Di aver proceduto all'ATTIVAZIONE DELLA PIATTAFORMA TELEMATICA PER LA CERTIFICAZIONE DEI CREDITI (art. 27, del D.L. n. 66/2014), dando atto che ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, l'Ente non ha ricevuto richieste, su istanza dei creditori interessati ai sensi di detto articolo, relative alla certificazione di "credito <...> certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente."
8	Di aver proceduto con delibera di C.C. n. 8 del 16.03.2019 all'APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2019/2021, con delibera di C.C. n.15 dell'11.05.2019 all'approvazione DEL RENDICONTO 2018 E di aver proceduto all'INVIO, ENTRO 30 GG., DEI RELATIVI DATI ALLA BANCA DATI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (rispettivamente in data 04.04.2019 ed in data 10.06.2019)
9	Con delibera di G.C. n. 43 del 16.03.2019 si procedeva all'APPROVAZIONE PEG 2019 (successivamente modificato con delibera di G.C. n. 52 del 03.04.2019 e n. 74 del 12.06.2019).
10	Con delibera di G.C. n. 73 del 28.07.2018 e successivo aggiornamento approvato con delibera di G.C. n. 25 del 20.02.2019 si procedeva all'APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021, COMPRESO NEL DUP 2019/2021 approvato con delibera di C.C. n. 7 del 16.03.2019 e TRASMESSO A SICO ENTRO 30 GG. e precisamente in data 18.05.2019

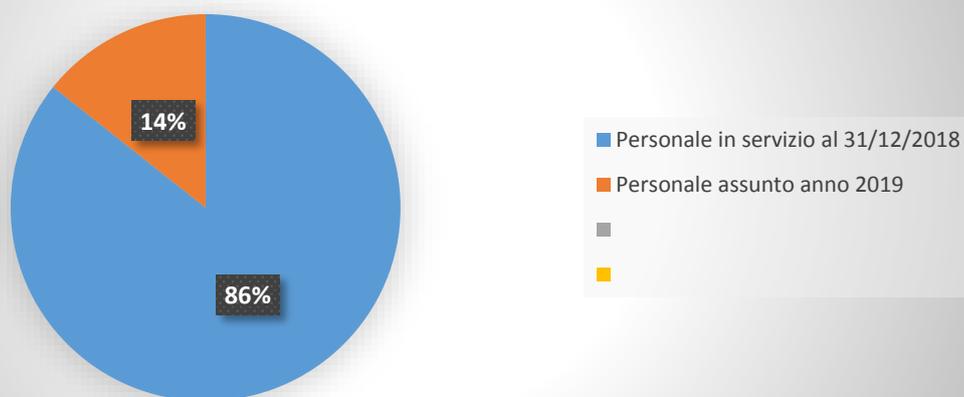
Ai sensi dell'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014, successivamente modificato dal DL 4/2019 convertito in Legge 26/2019 "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito,

con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere e' fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e **del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018.** Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296... ”.

In considerazione di quanto sopra, il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2019-2021 può essere riassunto come segue:

ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
<p>A) Con decorrenza dal 01.01.2019, copertura di n. 1 posto cat. B3 giuridico da collaboratore amministrativo servizi finanziari-tributi-servizi sociali-personale-segreteria – affari generali a tempo pieno ed indeterminato mediante scorrimento di graduatoria valida presso questo ente (già effettuata)</p> <p>B) Con decorrenza 01.02.2019 copertura di n. 1 posto cat. D di istruttore direttivo amministrativo all'interno del “Servizio 1 – Amministrativo – Istruzione – Cultura - sport e Tempo Libero”, a tempo pieno ed indeterminato mediante scorrimento di graduatoria di altri Enti.(già effettuata)</p> <p>C) Copertura di n. 1 posto cat. B1 Operatore tecnico all'interno del Servizio 3 – Tecnico Ambiente e Territorio, a tempo pieno ed indeterminato mediante reclutamento tramite centro per l'impiego, previo esperimento della mobilità ex artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165</p>	<p>A) Con decorrenza dal 30.01.2020 copertura di n. 1 posto cat. C1 agente di polizia locale a tempo pieno ed indeterminato mediante concorso pubblico, previo esperimento della mobilità ex artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/01;</p> <p>B) Con decorrenza dal 01.02.2020 copertura di n. 1 posto cat. B3 collaboratore amministrativo all'interno del Servizio 1 - Amministrativo – Istruzione – Cultura - sport e Tempo Libero mediante concorso pubblico, previo esperimento della mobilità ex art. 30 e ex art. 34 bis D.Lgs. 165/01.</p>	<p>Non si prevedono assunzioni.</p>

## Incidenza assunzioni anno 2019



### 5. Copertura finanziaria

La spesa prevista a regime per le assunzioni programmate nell'anno 2019, pari ad € 89.902,23, è totalmente coperta dai risparmi derivanti dalle cessazioni avvenute negli anni 2018 e 2019.