

Area Economico-Finanziaria									
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	INAIL %	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Istruttore contabile	ARMINI	NICOLA	C1	1,20%	Ruolo	In servizio	M	50,00%	CONV. DA ALTRO COMUNE
Istruttore contabile	ANTONIOLLI	RITA	C1	1,20%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	

Area Tecnica									
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	INAIL %	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso		Note
Istruttore direttivo tecnico	FORTUNA	AMEDEO	D1	1,60%	Ruolo	In servizio	M	80,00%	
Istruttore tecnico	FERRI	GIULIANA	C1	1,30%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Agente Polizia Locale	Mariotto	Stefano	C1	5,00%	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Istruttore tecnico	Franciosi	Benedetta	C1	1,30%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Operatore tecnico	NUOVA	ASSUNZIONE	B1	5,00%	Ruolo	In programmazione		100,00%	CFL DA 01/03/2020

Area Amministrativa									
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	INAIL %	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Istruttore direttivo amm.vo	Negri	Laura	D1	1,30%	Non ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore direttivo amm.vo	Bonazzi	Gabriella	D1	1,50%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amministrativo	Biancardi	Sabrina	C1	1,60%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Collaboratore amministrativo	Rizzati	Giuliano	B3	1,30%	Ruolo	In uscita	M	100,00%	A RIPOSO DAL 01/03/2020
Istruttore amministrativo	NUOVA	ASSUNZIONE	B3	1,30%	Ruolo	In programmazione		100,00%	CFL DAL 01/03/2020
Istruttore amministrativo	Poltronieri	Luana	C1	1,30%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amministrativo	Arcellaschi	Elvia	C1	1,30%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	

SINTESI DOTAZIONE ORGANICA

Area Economico-Finanziaria				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	0	0	0	0,00 €
C1	2	0	2	33.059,11 €
B3	0	0	0	0,00 €
B1	0	0	0	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €
Totale	2	0	2	33.059,11 €

Area Tecnica				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	1	0	1	19.184,07 €
C1	3	0	3	66.118,23 €
B3	0	0	0	0,00 €
B1	1	0	1	19.536,91 €
A1	0	0	0	0,00 €
Totale	5	0	5	104.839,21 €

Area Amministrativa				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	1	1	2	47.960,19 €
C1	3	0	3	66.118,23 €
B3	2	0	2	20.652,45 €
B1	0	0	0	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €
Totale	6	1	7	134.730,86 €

Riassunto	
Dipendenti totali	Costo totale
14	272.629,19 €
Dirigenti totali	Costo totale
0	0,00 €
Segretario	
Costo totale	
25000	

VERIFICA LIMITI
COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557
562.862,98

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	272.629,19 €	100.828,66 €	373.457,85 €
Fondo risorse decentrate	50.000,00 €	16.150,00 €	66.150,00 €
Posizioni organizzative	45.000,00 €	14.535,00 €	59.535,00 €
Spesa personale a tempo determinato		- €	- €
Altre voci (comandi, straordinario, buoni pasto)	15.000,00 €	4.845,00 €	19.845,00 €
			- €
			- €
			518.987,85 €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per i dirigenti	- €		- €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per il Segretario	25.000,00 €	8.075,00 €	33.075,00 €

Comune di Bergantino

Margini cessazioni 2014-2019

	CESSAZIONI	Aliquota*	MARGINE	ASSUNZIONI	
2014 (Cessati 2013)	0,00 €	60%	0,00 €	0,00 €	2014
2015 (Cessati 2014)	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	2015
2016 (Cessati 2015)	0,00 €	75%	0,00 €	0,00 €	2016
2017 (Cessati 2016)	0,00 €	75%	0,00 €	0,00 €	2017
2018 (Cessati 2017)	21.354,84 €	75%	16.016,13 €	0,00 €	2018
2019 (Cessati 2018 e 2019)	63.053,90 €	100%	63.053,90 €	22.039,42 €	2019
		Tot.	79.070,03 €	22.039,42 €	
			Disponibilità	57.030,61 €	
			Riduzione per aumento P.O.	3.375,00 €	
			Margine residuo	53.655,61 €	

Comune di Bergantino

Provincia di Rovigo

COMUNE DI BERGANTINO		
02.DIC.2019		
PROT. N.		
TIT.	CL.	FASC.

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

N. <u>40</u> Data 28/11/2019	Parere sul piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022
---------------------------------	---

L'organo di revisione economico finanziaria ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 180 del 26/11/2019 avente ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2020 – 2021 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA"

VISTO

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75
- l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali), nonché da ultimo l'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che estende ad un quinquennio l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente;
- che per le cessazioni intervenute nel 2018 e 2019 si attua un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni dall'esterno;

CONSIDERATO CHE

dall'esame dei suddetti documenti si evince, segnatamente, l'intenzione dell'Ente di procedere al programma di assunzioni dettagliato nell'allegato A alla proposta di deliberazione, recante lo schema di dotazione organica dell'Ente secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018;

VERIFICATO CHE

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato gli obiettivi del Pareggio di bilancio per gli esercizi 2016 e 2017, e il bilancio di previsione 2019-2021 assicura il rispetto degli obiettivi anche per tale periodo di riferimento;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 562.862,98 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2018 è stata di € 462.317,69 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2020-2022 si prevede si mantenga in diminuzione rispetto al 2011-2013;
- l'Ente dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma di assunzioni previsto nella presente delibera, grazie alle cessazioni intervenute nel triennio precedente, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa, come da prospetto esplicativo trasmesso.

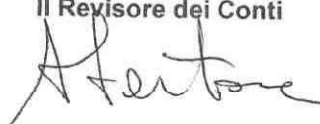
Per tutto quanto sopra espresso,

Formula PARERE FAVOREVOLE al Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2019/2021 del Comune di Bergantino

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2019/2021 e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Chioggia – Bergantino, 29.11.2019

Il Revisore dei Conti



COMUNE DI BERGANTINO
Provincia di Rovigo

SERVIZIO PROPONENTE: RAGIONERIA

Il sottoscritto responsabile del servizio, interpellato ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. 267/2000 circa la **Regolarita' tecnica** dell'assumenda delibera avente ad oggetto "Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2020 - 2022 e approvazione della dotazione organica." esprime parere: Favorevole

Data: 26-11-2019

Il Responsabile del servizio
Nicola Armini

Il sottoscritto responsabile del servizio, interpellato ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. 267/2000 circa la **Regolarita' contabile** dell'assumenda delibera avente ad oggetto "Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2020 - 2022 e approvazione della dotazione organica." esprime parere: Favorevole

Data: 26-11-2019

Il Responsabile del servizio
Nicola Armini





COMUNE DI BERGANTINO

Provincia di Rovigo

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 180 DEL 26-11-2019

OGGETTO: Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2020 - 2022 e approvazione della dotazione organica.

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale,

con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

Dato atto che l'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, prevede che:

- l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio;
- 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

Preso atto che per le cessazioni intervenute nel 2018 e 2019 si attua un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni dall'esterno;

Considerato che in materia di resti assunzionali di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 la delibera n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

- a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente inserito nell'art.4, comma 3, del D.L.78/2015, che ha integrato l'art.3 comma 5, del D.L.90/2014 è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.
- b) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di



procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, ed il bilancio di previsione 2018-2020 assicura il rispetto degli obiettivi anche per il 2018 e 2019 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2017 e 2018);
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
 - è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 562.862,98 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2018 è stata di € 462.317,69 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2020-2022 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021, secondo il seguente programma di assunzioni

- Sostituzione di operaio cessato il 01/09/2019 e della cessazione di collaboratore amministrativo prevista per il 31/03/2020.

Dato atto che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento, come risulta dal prospetto Allegato;



Dato atto che l'art. 11-bis comma 2 del D.L. 135/2018 ha introdotto la possibilità, per i Comuni senza dirigenza, di incrementare le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di P.O. senza tener conto delle limitazioni al salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017, purché tali incrementi siano imputati alle quote assunzionali disponibili;

Considerato che la scrivente amministrazione si è avvalsa di tale facoltà, e che con la deliberazione n. 76 del 03/05/2019 è stato incrementato il valore delle P.O. per effetto del CCNL 21/5/2018, per un importo incrementale di euro 3.375,00;

Dato atto che tale somma è stato oggetto di riduzione rispetto ai margini assunzionali calcolati ai sensi delle vigenti normative;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Bergantino, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data (verbale n.)

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2019/2021, prevedendo la copertura dei posti di organico come da allegato;



- 2) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato A);
- 3) di dare atto che il programma assunzionale è compatibile con l'ammontare equivalente delle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, come risulta dal prospetto Allegato B;
- 4) di autorizzare per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 5) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 6) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per la copertura del posto attualmente vacante.



VERIFICA LIMITI
COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557
562.862,98

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	272.629,19 €	100.828,66 €	373.457,85 €
Fondo risorse decentrate	50.000,00 €	16.150,00 €	66.150,00 €
Posizioni organizzative	45.000,00 €	14.535,00 €	59.535,00 €
Spesa personale a tempo determinato		- €	- €
Altre voci (comandi, straordinario, buoni pasto)	15.000,00 €	4.845,00 €	19.845,00 €
			- €
			- €
			518.987,85 €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per i dirigenti	- €		- €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per il Segretario	25.000,00 €	8.075,00 €	33.075,00 €



SINTESI DOTAZIONE ORGANICA

Area Economico-Finanziaria				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	0	0	0	0,00 €
C1	2	0	2	33.059,11 €
B3	0	0	0	0,00 €
B1	0	0	0	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €
Totale	2	0	2	33.059,11 €

Area Tecnica				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	1	0	1	19.184,07 €
C1	3	0	3	66.118,23 €
B3	0	0	0	0,00 €
B1	1	0	1	19.536,91 €
A1	0	0	0	0,00 €
Totale	5	0	5	104.839,21 €

Area Amministrativa				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
D3	0	0	0	0,00 €
D1	1	1	2	47.960,19 €
C1	3	0	3	66.118,23 €
B3	2	0	2	20.652,45 €
B1	0	0	0	0,00 €
A1	0	0	0	0,00 €
Totale	6	1	7	134.730,86 €

Riassunto	
Dipendenti totali	Costo totale
14	272.629,19 €
Dirigenti totali	Costo totale
0	0,00 €
Segretario	
Costo totale	
25000	

Handwritten signature

Area Economico-Finanziaria									
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	INAIL %	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Istruttore contabile	ARMINI	NICOLA	C1	1,20%	Ruolo	In servizio	M	50,00%	CONV. DA ALTRO COMUNE
Istruttore contabile	ANTONIOLLI	RITA	C1	1,20%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Area Tecnica									
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	INAIL %	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Istruttore direttivo tecnico	FORTUNA	AMEDEO	D1	1,60%	Ruolo	In servizio	M	80,00%	
Istruttore tecnico	FERRI	GIULIANA	C1	1,30%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Agente Polizia Locale	Mariotto	Stefano	C1	5,00%	Ruolo	In servizio	M	100,00%	
Istruttore tecnico	Franciosi	Benedetta	C1	1,30%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Operatore tecnico	NUOVA	ASSUNZIONE	B1	5,00%	Ruolo	In programmazione		100,00%	CFL DA 01/03/2020
Area Amministrativa									
Profilo	Cognome	Nome	Categoria	INAIL %	Tipo assunzione	Programmazione	Sesso	% Part-Time	Note
Istruttore direttivo amm.va	Negri	Laura	D1	1,30%	Non ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore direttivo amm.vo	Bonazzi	Gabriella	D1	1,50%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amministrativo	Biancardi	Sabrina	C1	1,60%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Collaboratore amministrativo	Rizzati	Giuliano	B3	1,30%	Ruolo	In uscita	M	100,00%	A RIPOSO DAL 01/03/2020
Istruttore amministrativo	NUOVA	ASSUNZIONE	B3	1,30%	Ruolo	In programmazione		100,00%	CFL DAL 01/03/2020
Istruttore amministrativo	Pollonieri	Luana	C1	1,30%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	
Istruttore amministrativo	Arcellaschi	Elvia	C1	1,30%	Ruolo	In servizio	F	100,00%	

Comune di Bergantino

Margini cessazioni 2014-2019

	CESSAZIONI	Aliquota*	MARGINE	ASSUNZIONI	
2014 (Cessati 2013)	0,00 €	60%	0,00 €	0,00 €	2014
2015 (Cessati 2014)	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	2015
2016 (Cessati 2015)	0,00 €	75%	0,00 €	0,00 €	2016
2017 (Cessati 2016)	0,00 €	75%	0,00 €	0,00 €	2017
2018 (Cessati 2017)	21.354,84 €	75%	16.016,13 €	0,00 €	2018
2019 (Cessati 2018 e 2019)	63.053,90 €	100%	63.053,90 €	22.039,42 €	2019
		Tot.	79.070,03 €	22.039,42 €	
			Disponibilità	57.030,61 €	
			Riduzione per aumento P.O.	3.375,00 €	
			Margine residuo	53.655,61 €	



