

3.9. Programmazione Pluriennale del fabbisogno di personale 2019-2021 (Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021)

Aggiornamento

Il presente **Programma Pluriennale del fabbisogno di personale 2019-2021** (Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021), rispetto alla versione riportata al punto 3.9 della Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione, con l'adozione della deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 28 febbraio 2019, ed alla versione successiva allegata alla deliberazione del Consiglio comunale n. 22 del 17 giugno 2019, introduce modificazioni sostanziali correlative ad una modificazione della dotazione organica.

1) PREMESSA: LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune di Sella Giudicarie nasce a far data del 1° gennaio 2016, dalla fusione dei Comuni di Lardaro, Bondo, Breguzzo e Roncone, estinti, ai sensi della L.R. 24 luglio 2015, n. 17.

In base alla legge istitutiva l'Organizzazione amministrativa del Comune di Sella Giudicarie, è stata delineata nel documento "Comune di Sella Giudicarie – La struttura organizzativa" approvata con "intesa" sottoscritta il 31 dicembre 2015, dei Sindaci dei Comuni di Roncone, Bondo e Lardaro, e del Commissario straordinario del Comune di Breguzzo, ed ad oggi è sostanzialmente rimasta la stessa, pur con qualche piccola modificazione e precisazione introdotte, a seguito di apposita concertazione sindacale, dal Commissario straordinario, con la deliberazione 19 dell'8 marzo 2016, che ne ha disposto l'attuazione. In essa sono configurate le seguenti strutture.

L'Area 1, segreteria generale, che costituisce struttura di primo livello, assegnata alla responsabilità del segretario comunale,

- ed in essa costituiscono strutture di secondo livello, alle quali si attribuisce la denominazione di "Servizio", le seguenti articolazioni

- Servizio segreteria contratti
- Servizio demografico
- Servizio biblioteca
- Servizio finanziario/entrate
- Servizi elettrici

--- Servizio polizia locale, gestito peraltro non all'interno, ma attraverso la gestione associata della polizia locale della valle del Chiese

--- "Scuole materne", che più appropriatamente con detta deliberazione è stata ridenominata "Servizio asilo nido"

-- tale area è caratterizzata dalle seguenti macrocompetenze:

- Funzionamento organi istituzionali
- gestione dei flussi documentali
- gestione giuridica del personale (segretario)
- Finanziario/entrate/gestione economica del personale
- polizia locale
- biblioteche
- asilo nido
- Demografico, che comprende l'esercizio delle funzioni rientranti nella competenza del Sindaco quale ufficiale di governo
- Informatizzazione

alle quali con la stessa deliberazione il Commissario ha aggiunto le competenze proprie della segreteria nella gestione delle funzioni rogatorie poste in capo alla figura del segretario comunale, e competenze generali in materia di contratti e relative procedure per l'acquisizione di beni e servizi per l'esercizio e la gestione delle funzioni proprie, nonché tutte le funzioni attribuite dal Regolamento di

organizzazione alle strutture di primo livello e di secondo livello ed ai relativi responsabili per la cura degli interessi e finalità gestiti da tale area e le sue articolazioni.

L'Area 2, tecnico patrimonio attività produttive, costituisce struttura di primo livello, assegnata alla responsabilità del Vicesegretario comunale.

- ed in essa costituiscono strutture di secondo livello, alle quali si attribuisce la denominazione di "Servizio .." le seguenti articolazioni

-- Servizio Patrimonio-contratti/commercio/pubblici esercizi/usi civici

-- Servizio Tecnico/cantiere

tale area è caratterizzata dalle seguenti macrocompetenze:

- Manutenzione/gestione patrimonio immobiliare
- Gestione beni uso civico
- Acquisizione, cessione, affitto e concessioni
- Rapporti con le associazioni
- Predisposizione regolamenti di utilizzo dei beni
- Attività relativa ai pubblici esercizi
- Attività relativa al commercio
- Attività relativa a fiere e mercati
- Coperture assicurative in generale
- Lavori pubblici
- Edilizia
- Urbanistica
- Cantiere
- Segreteria area 2/sportello

alle quali con la Deliberazione del Commissario straordinario n. 19 dell'8 marzo 2016 si sono, a chiarimento, aggiunte le competenze generali in materia di contratti e relative procedure per l'acquisizione di lavori beni e servizi per la gestione l'esercizio delle funzioni proprie, nonché tutte le funzioni attribuite dal regolamento di organizzazione alle strutture di primo livello e di secondo livello ed ai relativi responsabili per la cura degli interessi e finalità gestiti da tale area e le sue articolazioni.

Ai sensi della stessa deliberazione del Commissario:

- nell'ambito delle strutture sopra delineate possono essere individuati ulteriori uffici e servizi, previsti dall'ordinamento vigente con finalità specifiche, per il funzionamento e l'organizzazione dei quali prevalgono, le disposizioni speciali che li riguardano, e (fatto salvo ciò):

-il Segretario comunale è incaricato dell'attribuzione delle risorse umane presenti a servizio delle strutture identificate;

- entrambe le aree sono tenute a coordinarsi per prestare collaborazione l'una all'altra con il proprio personale nel caso in cui particolari esigenze lo richiedano;

- nell'ambito delle rispettive competenze, e nel rispetto delle disposizioni regolatrici ogni singola fattispecie Segretario, Vicesegretario, Sindaco provvedono a delegare, attribuire, funzioni, servizi, uffici, a dipendenti idonei;

- con successivi provvedimenti avrebbero potuto essere precisati e regolati, aspetti operativi, microcompetenze, ed altri elementi necessari a risolvere eventuali problemi di coordinamento.

Attribuite alle responsabilità del segretario comunale e del vicesegretario comunale le responsabilità delle Aree, con decreto del Commissario straordinario del 5 gennaio 2016, il segretario comunale ha disposto la distribuzione dei dipendenti al servizio delle aree organizzative e dei servizi in esse ricompresi con determinazione n. 57 del 18 luglio 2016.

Per tutto l'anno 2016 il Comune ha avuto al suo servizio il personale proveniente dai Comuni preesistenti, in tutto 25 dipendenti, distribuito come segue:

Tempo pieno/parziale	Cat. e liv. professionale	Profilo professionale	Area	Servizio di assegnazione
Tempo pieno		Segretario	Area 1	
Tempo pieno		Vicesegretario	Area 2	
Tempo parziale	Cat. D Livello Base	Funzionario amm	Area 1	Segreteria
Tempo parziale	Cat. C Livello. Base	Assistente amm	Area 1	Segreteria
Tempo parziale	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm	Area 1	Segreteria
Tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice amm contabile	Area 1	Servizi elettrici
Tempo pieno	Cat. B Liv Evoluto	Elettricista	Area 1	Servizi elettrici
Tempo pieno	Cat. C Liv Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
Tempo pieno	Cat. C liv Evoluto	Collaboratore amm contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
Tempo pieno	Cat. B liv Evoluto	Coadiutrice amm contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
Tempo pieno	Cat. C liv Base	Assistente amministrativo	Area 1	Servizio finanziario/entrate (entrate tributi e tariffe)
Tempo parziale	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm	Area 1	Servizio finanziario/entrate (entrate tributi e tariffe)
Tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore amm	Area 1	Servizio Biblioteca
Tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore amm	Area 1	Servizio demografico
Tempo pieno	Cat. C Liv. Base	Assistente amm	Area 1	Servizio demografico
Tempo pieno	Cat. Liv. Evoluto	Collaboratore amm contabile	Area 1	Servizio demografico Per 12 ore settimanali
		"	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive Per 24 ore settimanali
Tempo pieno	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico amm	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive
Tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive
Tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore tecnico amm	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Tempo pieno	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Tempo parziale	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Tempo pieno	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Tempo pieno	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Tempo pieno	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Tempo pieno	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere

In corrispondenza di questa dotazione il Consiglio comunale con la deliberazione n. 38 dell'8 giugno 2017 ha rideterminato la dotazione organica, stanti le possibilità consentite dall'art. 8, della L.P. 27 dicembre 2010 nel testo allora vigente, e stante l'obbligo, per la dimensione del Comune di assumere un soggetto delle categorie protette ai sensi della L. 68/99, come segue:

Categorie	Posti
Segretario Comunale	1(uno)
Vicesegretario comunale	1 (uno)
D	1 (uno)
C	15 (quindici)
B	9 (nove) Comprende posto per un soggetto delle categorie protette ai sensi della L. 68/99
Totale	27

Allora il Consiglio comunale ha precisato che:

- il numero dei posti si intende sempre a 36 ore; la suddivisione dei posti all'interno della categoria tra livello base ed evoluto e la trasformazione di posti da tempo pieno a tempo parziale e viceversa andrà operata con deliberazione della Giunta municipale secondo l'opportunità organizzativa.
- in base ai fabbisogni ed all'opportunità gestionale, si può coprire ogni posto della stessa categoria attraverso personale di livello base o di livello evoluto, ed a tal fine sono ammesse procedure per la riqualificazione del personale con passaggio dal livello inferiore al livello superiore.

Nell'anno 2017, è cessata dalle funzioni, sul finire del mese d'agosto, per mobilità ad altro ente, un assistente tecnico categoria C, livello base, assegnata all'Area 2, e sono state indette due procedure per la mobilità per passaggio diretto sia per la copertura del posto di Categoria C, lasciato scoperto, con l'assunzione di un altro Assistente tecnico, e sia per la copertura di un posto aggiuntivo, inserito con la deliberazione citata, e destinato espressamente all'Area 2, di collaboratore tecnico: procedure non ancora concluse alla data del 31 dicembre 2017.

La situazione quindi del Comune al 31 dicembre 2017 era quella di una dotazione effettiva del personale distribuito come segue:

	Servizio Tempo pieno		Totale parziale	Part – time		Totale generale
	Maschi	Femmine		Maschi	Femmine	
Cat. B - Liv. Base	4		4			4
Cat. B - Liv. Evoluto	1	1	2		2 (nota 1)	4
Cat. C - Liv. Base	2	1	3		2 (nota 2)	5
Cat. C - Liv. Evoluto	5	3	8			8
Cat. D - Liv. Base					1	1
Vicesegretario (già IV classe)	1		1			1
Segretario (già IV classe)	1		1			1
Totale						24

Dei lavoratori part time:

- (nota 1) una dipendente di Categoria B evoluto (Area 1) prestava stabilmente 24 ore lavorative settimanali
- (nota 1) una dipendente di Categoria B evoluto (Area 1) prestava 36 ore lavorative settimanali (in temporanea modificazione dell'orario lavoro part time di 20 ore settimanali destinata a durare ora sino al 31 dicembre 2019)
- (nota 2) una dipendente di Categoria C base (Area 1) prestava 30 ore settimanali (inizialmente per riduzione dell'orario temporanea e divenuta permanente);
- (nota 2) una dipendente di Categoria C base (Area 2) prestava stabilmente 18 ore lavorative settimanali
- una dipendente di categoria D Base prestava (Area 1) 27 ore lavorative settimanali.

A tale dotazione, ancora nell'anno 2017 dall'11 dicembre si è aggiunto in posizione di comando un dipendente di Categoria B, livello evoluto, in base ad un accordo tale per cui avrebbe prestato servizio dapprima per un giorno in settimana e poi a crescere sino a raggiungere il tempo pieno, come è adesso, in vista di essere assunto dal Comune di Sella Giudicarie a decorrere dall'11 dicembre 2018. Così come è avvenuto.

Progressivamente nell'anno 2018, si sono avute le ulteriori vicende, in materia di personale, che seguono:

Con l'intento di rafforzare la compagine del personale, per tutto l'anno 2018 ha prestato Servizio presso il Comune, in posizione di Comando un assistente tecnico di Categoria C, livello base, in comando dalla Comunità delle Giudicarie per 9 ore settimanali, che si prevedeva rimanesse in servizio fino al 31 dicembre 2018, per il quale si concordata poi la prosecuzione fino al 31 dicembre 2019.

Tale servizio è stato richiesto per svolgere attività di cui l'Area 2 Servizio tecnico/patrimonio aveva ed ha bisogno, in considerazione dei consistenti impegni, per colmare la lacuna lasciata dalla dipendente che ha lasciato il servizio.

Nel frattempo nelle more delle procedure di mobilità per passaggio diretto attivate nell'anno prima ed in corso al 1° gennaio 2018, l'art. 8 della L.P. 27 dicembre 2010, n. 27, che conteneva la disciplina valevole in Provincia per le assunzioni che consentiva che le assunzioni tramite mobilità per passaggio diretto avvenissero liberamente, senza consumare altre facoltà di assunzione riconosciute al Comune dallo stesso articolo che ne fissava i limiti numerici (in quanto Comune nato da fusione), è stato modificato dall'art. 7 della L.P. 29 dicembre 2017, n. 18, e poi dall'art. 11, comma 3, della L.P. 3 agosto 2018, con effetto tale da non potersi più riconoscere libere da vincoli le assunzioni tramite mobilità per passaggio diretto, ma

sottoposte ai ristrettissimi limiti numerici entro i quali il Comune avrebbe potuto assumere personale. Quindi così veniva ridotto numericamente il personale assumibile, e ciò ha portato a ripensare se avvalersi degli esiti di tali procedure per il passaggio diretto, attraverso le quali erano stati individuati soggetti idonei, uno per procedura, perché assumendo tramite esse si sarebbero sacrificate altre possibilità assunzionali. Occorreva quindi ripensare in generale se e quali assunzioni sarebbero state prioritarie, e nei limiti di assunzione ammessi se sarebbero state preferibili assunzioni per figure professionali diverse da quelle oggetto delle procedure per il passaggio diretto.

Però si è sospeso qualsiasi ragionamento circa il personale da assumere a tempo indeterminato perché era anche emerso che il Comune non avrebbe potuto procedere ad assunzioni di tal tipo a causa dell'impossibilità di rispettare alcuni aspetti di pubblicità nell'utilizzazione di risorse finanziarie ai sensi di disposizioni nazionali relative alla concessione di spazi finanziari. Problematica accentuata dal fatto che in materia è sopravvenuta la sentenza della corte Costituzionale 13 giugno 2018, n. 124, che ha esplicitato la valenza anche sul territorio provinciale di divieti di assunzione per mancata applicazione di obblighi previsti in materia dalla normativa nazionale.

Nel frattempo alla fine del mese di Aprile 2018 è rimasto vacante il posto di bibliotecario, categoria C, livello evoluto, e date le problematiche a procedere ad un'assunzione a tempo indeterminato si è provveduto a coprire il Servizio con contratti di somministrazione di lavoro temporaneo, in attesa di chiarire come altrimenti il servizio avrebbe potuto essere ricoperto.

Nel frattempo il Consiglio comunale, riprendendo un'idea già considerata quando ha deliberato la dotazione organica, con la deliberazione del Consiglio comunale n. 27 del 5 giugno 2018, ha ridefinito la dotazione che allora era la seguente

Categorie	Posti
Segretario Comunale	1(uno)
Vicesegretario comunale	1 (uno)
D	1 (uno)
C	15 (quindici)
B	9 (nove) (comprende il posto per un'assunzione ai sensi della normativa sui disabili)
Totale	27

aggiungendo un'ulteriore previsione per assunzione a tempo determinato per la copertura di un nuovo posto in un ufficio alle dirette dipendenze del sindaco (allora art. 41 D.P.Reg 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.i. e ora art. 133 della L.R. 3 maggio 2018, n. 2), come segue:

Categorie	Posti
D oppure C a scelta del Sindaco	1(uno)

Nella sostanza è stato dato modo al Sindaco di procedere anche ad un'assunzione a tempo determinato di personale alle sue dirette dipendenze con l'intenzione principale di creare un punto di raccordo organizzativo con l'Area 2, comunque con l'intento di giovare alla funzionalità della stessa, anche come modo di colmare lacune di personale assunto a tempo indeterminato.

Infine dal mese di novembre 2018 si è avuta la disponibilità in comando un Funzionario tecnico di categoria D livello base, del Comune di Tione, dotato di posizione organizzativa, e che quindi può essere investito di funzioni direttivo dirigenziali a supporto delle situazioni proprie dell'Area 2, prevedendo che tale tecnico presterà servizio fino al 31 dicembre 2019, per dodici ore settimanali.

Ciò per sopperire temporaneamente alle difficoltà di funzionamento dell'ufficio tecnico, derivanti appunto dalla carenza di personale.

2) SITUAZIONE DEL PERSONALE E DOTAZIONE IN SERVIZIO PER CENTRO RESPONSABILITÀ AL 31 DICEMBRE 2018 E PRIMA PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2019-2021.

In sintesi la situazione dei posti della dotazione organica, distribuiti tra le varie Aree ed uffici, e riconosciuta ai fini della programmazione delle assunzioni con deliberazioni del Consiglio comunale n. 5 del 28 febbraio 2019, e n. 22 del 17 giugno 2019, è stata la seguente

Tempo pieno/parziale o vacante	Cat. e liv. Professionale	Profilo professionale	Area	Servizio di assegnazione
Tempo pieno		Segretario	Area 1	
Tempo pieno		Vicesegretario	Area 2	
Tempo parziale	Cat. D Livello Base	Funzionario amm	Area 1	Segreteria
Tempo parziale	Cat. C Livello. Base	Assistente amm	Area 1	Segreteria
Tempo parziale	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm	Area 1	Segreteria
Tempo pieno	Cat. B Liv. Evoluto	Coadiut. Amm	Area 1	Segreteria
Tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice amm contabile	Area 1	Servizi elettrici
Tempo pieno	Cat. B Liv Evoluto	Elettricista	Area 1	Servizi elettrici
Tempo pieno	Cat. C Liv Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
Tempo pieno	Cat. C liv Evoluto	Collaboratore amm contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
Tempo pieno	Cat. B liv Evoluto	Coadiutrice amm contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
Tempo pieno	Cat. C liv Base	Assistente amministrativo	Area 1	Servizio finanziario/entrate (entrate tributi e tariffe)
Tempo pieno (temporaneamente)	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm	Area 1	Servizio finanziario/entrate (entrate tributi e tariffe)
Vacante	Cat. C	Collaboratore amm	Area 1	Servizio Biblioteca
Tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore amm	Area 1	Servizio demografico
Tempo pieno	Cat. C Liv. Base	Assistente amm	Area 1	Servizio demografico
Tempo pieno	Cat. Liv. Evoluto	Collaboratore amm contabile	Area 1	Servizio demografico Per 12 ore settimanali
		"	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive Per 24 ore settimanali
Tempo pieno	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico amm	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive
Tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive
Tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore tecnico amm	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Vacante	Cat. C	Assistente o collaboratore tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Vacante	Cat. C	Assistente o collaboratore tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Tempo parziale	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Tempo pieno	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Tempo pieno	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Tempo pieno	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Tempo pieno	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere

Nota: Nei posti occupati uno è coperto nel rispetto della quota di riserva ai sensi della L68/99

A questi posti si aggiunge l'ufficio alle dirette dipendenze del sindaco, come segue:

Categorie	Posti
D oppure C a scelta del Sindaco	1(uno)

trattasi comunque di posto a tempo determinato sinora mai coperto.

A questi dipendenti, si sono affiancati:

- il Funzionario tecnico di categoria D livello base, del Comune di Tione, dotato di posizione organizzativa, e che quindi può essere investito di funzioni direttivo dirigenziali a supporto delle situazioni proprie dell'Area, per il quale è previsto che tale tecnico preli servizio fino al 31 dicembre 2019, per dodici ore settimanali.
- l'Assistente tecnico di Categoria C, livello base, in comando dalla Comunità delle Giudicarie per 9 ore settimanali fino al 31 dicembre 2019.

La distribuzione dei posti in ruolo effettivamente occupati dal 31 dicembre 2018, è la seguente

	Servizio Tempo pieno		Totale parziale	Part – time		Totale generale
	Maschi	Femmine		Maschi	Femmine	
Cat. B - Liv. Base	4		4			4
Cat. B - Liv. Evoluto	2	1	3		2 (nota 1)	5
Cat. C - Liv. Base	2	1 (nota3)	3		2 (nota 2)	5
Cat. C - Liv. Evoluto	4	3	7			7
Cat. D - Liv. Base					1	1
Vicesegretario (già IV classe)	1		1			1
Segretario (già IV classe)	1		1			1
Totale						24

Dei lavoratori part time

- (nota 1) una dipendente di Categoria B evoluto (Area 1) prestava e presta stabilmente 24 ore lavorative settimanali, ed ora è previsto e possibile su richiesta anche un suo aumento di orario permanente;
- (nota 1) una dipendente di Categoria B evoluto (Area 1) prestava e presta 36 ore lavorative settimanali (in temporanea modificazione dell'orario lavoro part time di 20 ore settimanali destinata a durare ora sino al 31 dicembre 2019 e come previsto da tempo rimane salva la possibilità di aumento dell'orario di lavoro per ulteriore periodo e anche il passaggio a tempo pieno eventualmente anche per trasformazione del posto;
- (nota 2) una dipendente di Categoria C base (Area 1) presta 30 ore settimanali,
- (nota 2) una dipendente di Categoria C base (Area 2) prestava e presta stabilmente 18 ore lavorative settimanali,
- una dipendente di categoria D Base prestava (Area 1) presta 27 ore lavorative settimanali.
- (nota 3) una dipendente di Categoria C base (Area 1) con rapporto di lavoro a tempo pieno ha ottenuto la temporanea trasformazione a tempo parziale per ore 28 settimanali fino a fine anno e potrà, essendovene i presupposti, ottenere la trasformazione anche permanente.

3) MODIFICAZIONI ALLA PROGRAMMAZIONE CHE SI INTRODUCONO CON IL PRESENTE DOCUMENTO.

L'esperienza sinora maturata, anche grazie alla temporanea presenza in Comando di un ingegnere di Cat. D del Comune di Tione, dimostra che la compagine dei dipendenti dell'Area 2, necessita assolutamente e prima di tutto di una figura professionale di livello D, che sappia affrontare, con cognizione a livello universitario e professionale le materie complesse e soprattutto l'urbanistica e la realizzazione delle opere pubbliche, e per questo si è inteso modificare (eventuale inserire la deliberazione) la dotazione organica aggiungendo un posto di Categoria D ed estromettendo un posto di Categoria C, con riferimento ad uno dei posti ancora da coprire, nella figura dell'assistente o collaboratore tecnico; e lasciandone uno soltanto, senza definire il livello in modo che la Giunta abbia un certo margine di azione nello stabilire come eventualmente coprire il posto nell'ambito delle condizioni fattuali e normative che via via si presentino.

In questo modo la dotazione organica viene trasformata come segue

Categorie	Posti
Segretario Comunale	1(uno)
Vicesegretario comunale	1 (uno)
D	2 (due)
C	14 (quattordici)
B	9 (nove) (comprende il posto per un assunzione ai sensi della normativa sui disabili)
Totale	27

più il posto in un ufficio alle dirette dipendenze del sindaco:

Categorie	Posti
D oppure C a scelta del Sindaco	1(uno)

In questo modo si programma ora una dotazione effettiva complessiva di personale a tempo indeterminato secondo l'elenco che segue:

Situazione attuale coperto/vacante	Cat. e liv. Professionale	Profilo professionale	Area	Servizio di assegnazione
		Segretario	Area 1	
		Vicesegretario	Area 2	
Coperto	Cat. D Livello Base	Funzionario amm	Area 1	Segreteria
Coperto	Cat. C Livello. Base	Assistente amm	Area 1	Segreteria
Coperto	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm	Area 1	Segreteria
Coperto	Cat. B Liv. Evoluto	Coadiut. Amm	Area 1	Segreteria
Coperto	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice amm contabile	Area 1	Servizi elettrici
Coperto	Cat. B Liv Evoluto	Elettricista	Area 1	Servizi elettrici
Coperto	Cat. C Liv Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
Coperto	Cat. C liv Evoluto	Collaboratore amm contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
Coperto	Cat. B liv Evoluto	Coadiutrice amm contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
Coperto	Cat. C liv Base	Assistente amministrativo	Area 1	Servizio finanziario/entrate (entrate tributi e tariffe)
Coperto	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm	Area 1	Servizio finanziario/entrate (entrate tributi e tariffe)
Vacante	Cat. C	Collaboratore amm	Area 1	Servizio Biblioteca
Coperto	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore amm	Area 1	Servizio demografico
Coperto	Cat. C Liv. Base	Assistente amm	Area 1	Servizio demografico
Coperto	Cat. Liv. Evoluto	Collaboratore amm contabile	Area 1	Servizio demografico Per 12 ore settimanali
		"	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive Per 24 ore settimanali
Coperto	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico amm	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive
Coperto	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive
Coperto	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore tecnico amm	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Vacante	Cat. C Liv Base o livello evoluto	Assistente o collaboratore tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Vacante	Cat. D Livello Base	Funzionario	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Coperto	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere

Nota: Nei posti occupati uno è coperto nel rispetto della quota di riserva ai sensi della L68/99

A questi posti si aggiunge l'ufficio alle dirette dipendenze del sindaco, per sua natura a tempo determinato, come segue:

	Categorie	Posti
Vacante	D oppure C a scelta del Sindaco	1(uno)

A tal proposito si specifica quanto segue:

Per quanto riguarda i posti vacanti, ed i limiti di assunzione del personale, ed in particolare quelli di cui all'art. 8 della L.P. 27 dicembre 2010 n. 27, ad oggi, risulta possibile coprire il posto di collaboratore bibliotecario, per quanto si dirà più avanti, e almeno uno dei due posti a servizio dell'ufficio tecnico, per i quali acquista preminente significato quello di funzionario di Categoria D,

livello base, e fermo restando che comunque qualora si possano ravvisare situazioni interpretative della norma vigente, o situazioni derivanti da eventuali modificazioni della stessa, mantiene comunque importanza la copertura di un posto di Categoria C, del quale qui non si delinea il livello che potrà essere deciso per discrezionalità della Giunta.

Si precisa che tale assunto parte dall'interpretazione secondo la quale l'avvenuta copertura del posto destinato ad un appartenente alle categorie protette, per la sua obbligatorietà e peculiare finalità non va presa in considerazione nel calcolo dei posti da coprire nel rispetto dei limiti numerici fissati dalla L.P. 27 dicembre 2010 n. 27.

Rimane fermo, come per il passato, che

- il numero dei posti si intende sempre a 36 ore; la suddivisione dei posti all'interno della categoria tra livello base ed evoluto e la trasformazione di posti da tempo pieno a tempo parziale e viceversa andrà operata con deliberazione della Giunta municipale secondo l'opportunità organizzativa.
- in base ai fabbisogni ed all'opportunità gestionale, si può coprire ogni posto della stessa categoria attraverso personale di livello base o di livello evoluto, ed a tal fine sono ammesse procedure per la riqualificazione del personale con passaggio dal livello inferiore al livello superiore, ovviamente sempreché sussista adeguato stanziamento di bilancio, e vi assegnazioni e/o indicazioni della Giunta comunale a presupposto di queste scelte.

4) PREVISIONI DI CESSAZIONI DAL SERVIZIO FINO ALL'ANNO 2021 PER PENSIONAMENTI

Allo stato attuale si prevede che vi saranno in quanto raggiunti i limiti massimi di età due pensionamenti:

- un pensionamento nell'anno 2020, di un assistente amministrativo, Categoria C, livello Base
 - un pensionamento nell'anno 2021, di un collaboratore amministrativo, Categoria C, livello Evoluto
- Peraltro l'evoluzione normativa in proposito potrebbe portare anche a cessazioni in tempi più brevi.

5) ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

L'obiettivo e programma dell'amministrazione è di arrivare ad assumere il personale necessario alla copertura di tutti i posti vacanti, e di tutti i posti che rimangano liberi per cessazioni dal servizio. In quanto la dotazione delineata risulta essere necessaria per il corretto svolgimento dei compiti essenziali del Comune.

Data la limitata dimensione dell'Ente tutti i dipendenti, ciascuno per il livello di esperienza professionale e specializzazione acquisito, sono una presenza essenziale per assicurare la continuità dell'attività amministrativa e istituzionale e lo svolgimento dei Compiti del Comune in una condizione organica e funzionale. Quindi hanno carattere di infungibilità, ed occorre provvedere alla loro sostituzione qualora cessino dal servizio, e non è possibile sopperire a carenze attraverso forme di riconversione del personale.

In realtà con riferimento alle possibilità effettive, come si è già accennato sopra, occorre guardare al sistema complessivo dei limiti alle assunzioni definito principalmente dall'attuale testo dell'art. 8 della L.P. 27 dicembre 2010, n. 27 e s.m.i. che si riporta in estratto in calce alla presente dal Comma 1 al Comma 3, punto 7, e altri limiti di finanza pubblica e derivanti da disposizioni speciali inerenti vari settori di attività, dei quali peraltro risultano ormai superati gli impedimenti che nell'anno 2018 erano d'ostacolo a qualsiasi assunzione a tempo indeterminato.

Rispetto a questo obiettivo, e gli indirizzi gestionali che la Giunta intenda impartire, occorrerà man mano prima di ogni assunzione verificare, in base alla normativa vigente, che essa sia ammessa.

Allo stato attuale si ravvisa che, semprechè non vi siano motivi ostativi o nuovi aspetti interpretativi, si dovrà procedere alla copertura del posto vacante di collaboratore bibliotecario, ed i posti relativi ai dipendenti dei quali si prevede il pensionamento sopra citati, in quanto le disponibilità finanziarie correnti e stanziare nel bilancio pluriennale permettono di mantenere ferme queste spese (che potrebbero comunque portare a qualche piccolo risparmio che potrebbe derivare dall'assumere personale con minor maturato dovuto al servizio o di livello inferiore), in quanto, ai sensi dell'art. 8, comma 2, della L.P. 27 dicembre 2010, n. 27, sono posti corrispondenti a personale necessario per l'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti dalle disposizioni statali e provinciali, o per l'assolvimento di servizi pubblici essenziali, per i quali è sempre ammesso di assumere personale a tempo indeterminato o determinato a seguito di cessazione dal servizio di personale adibito a tali compiti.

Per quanto riguarda invece i due posti vacanti di categoria C (livello base e/o evoluto) e D, livello base, inseriti per le finalità dell'Area 2 dell'organizzazione amministrativa del Comune, e non coperti, per ora è dato di valutare che per l'aspetto finanziario essi risultano compatibili con i vincoli di bilancio (tra i quali allo stato attuale si considerano i margini rilevabili secondo il piano di miglioramento per l'individuazione delle misure finalizzate a razionalizzare e a ridurre le spese correnti, nei termini e con le modalità previste dal protocollo d'intesa in materia di finanza locale, previsto dall'art. 8, citato, comma 2, che per i comuni che hanno superato positivamente il referendum per la fusione, è sostituito dal progetto di riorganizzazione dei servizi relativo alla fusione, dal quale deve risultare il percorso di riduzione della spesa corrente finalizzato al conseguimento dell'obiettivo imposto alla scadenza del 31 luglio 2019 ma che da recente comunicazione della Provincia Autonoma di Trento risulta in corso di proroga a fine anno, e da dimostrarsi poi in sede di rendiconto 2019).

Tuttavia come si è detto acquista preminente significato quello di funzionario di Categoria D, livello base, fermo restando che mantiene comunque importanza la copertura di un posto di Categoria C, del quale qui non si delinea il livello che potrà essere deciso per discrezionalità della Giunta.

Le assunzioni andranno fatte previa verifica della concreta possibilità di effettuarle allo stato delle cose, in base alla normativa vigente ed alle sue modificazioni.

Le disponibilità di bilancio, come riprodotte nei prospetti allegati A e B, aggiornati, dimostrano che comunque tutti i posti della dotazione organica possono essere coperti a decorrere dal 1° gennaio 2020, e risulta ciò possibile anche prima di quella data, previa apposito adattamento degli stanziamenti ove le risorse non bastassero.

Pertanto con la presente si intende prevedere che rientrano nel programma di assunzioni a tempo indeterminato tutti posti vacanti attuali e quelli che lo divengano in futuro, e peraltro semprechè, al momento in cui si dovessero attivare le procedure di assunzione e le assunzioni, sia le limitazioni normative delle assunzioni sia le normative che delimitino le facoltà di spesa che vadano anche a ricadere sul personale lo consentano.

Nel frattempo, stante le a presenza di adeguati stanziamenti, o variazioni di bilancio per adeguarli si potrà sopperire alla carenza del personale assumibile a tempo indeterminato, attraverso assunzioni a tempo determinato, comandi o somministrazione di lavoro temporaneo altre soluzioni duttili ad assicurare comunque valido apporto lavorativo al Comune.

Peraltro le disponibilità finanziarie possono essere utilizzate nell'arco del triennio sia ad assumere a tempo indeterminato, e sia ad assunzioni a tempo determinato, nei limiti normativi

Precisando che trattasi comunque e per sua natura di posto a tempo determinato, si evidenzia rispetto alla precedente versione di questo programma, che rimane nella dotazione il posto a Servizio dell'ufficio del Sindaco, ma riducendone gli stanziamenti, non essendo nell'immediato prevista una sua copertura. Quindi la copertura di tale posto può avvenire solo previa apposite adeguate variazioni di bilancio per finanziare i periodi di assunzione per i quali attualmente non è prevista copertura finanziaria.

6) ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO

In forza di quanto previsto dalla già richiamata disciplina provinciale sono possibili assunzioni a tempo determinato. Nei limiti stabiliti dalla normativa speciale in materia e dai contratti collettivi è anche possibile disporre temporaneamente di personale attraverso contratti di somministrazione di lavoro temporaneo.

Tutto ciò premesso si prevede la possibilità di procedere, nell'ambito dei limiti vigenti, con assunzioni a tempo determinato in modo da mantenere la copertura di posti vacanti, o che rimangano vacanti fino a che non abbia luogo la loro copertura con personale a tempo indeterminato, o comunque quando lo Consiglio ragioni di opportunità operativa. Inoltre è data la disponibilità di procedere ad assunzioni a tempo determinato per ragioni sostitutive in posti della dotazione organica.

Nei limiti previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi è anche possibile ricorrere, ai medesimi fini alla somministrazione di lavoro temporaneo.

L'assunzione per il posto di personale di fiducia del Sindaco è comunque necessariamente assunzione a tempo determinato, ed è possibile nei limiti indicati ai punti precedenti.

7) RIAMMISSIONI IN SERVIZIO

Non si prevedono riammissioni in servizio.

8) MOBILITA'/TRASFERIMENTI

È possibile attivare procedure di mobilità per passaggio diretto od altre forme ammesse, eventualmente anche a carattere selettivo per la copertura di posti vacanti o che si renderanno vacanti: sono procedure auspicabili perché possono permettere di assumere personale già formato e comunque dotato di esperienza con modalità semplificate

9) COMANDI

Ulteriormente rispetto a quanto sopra indicato la Giunta comunale può valutare eventuali comandi in entrata tenendo conto della possibilità di sostituzione, e sia delle esigenze di servizio, anche con riferimento a prospettive di trasferimenti successivi dei dipendenti interessati al servizio del nostro Comune, posto che il comando può essere finalizzato al successivo trasferimento di un dipendente, evitando complesse situazioni procedurali.

Non si prevedono comandi in uscita.

10) PROCEDURE DI CONCORSO PUBBLICO PER ASSUNZIONI

Date le enormi difficoltà che comportano oggi i concorsi è comunque opportuno, se del caso, agevolare ogni formula alternativa di procedura di assunzione in base a considerazioni di appropriatezza, e soprattutto economicità dell'Azione amministrativa.

11) SELEZIONI PUBBLICHE PER LA FORMAZIONE DI GRADUATORIE PER ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Per la copertura temporanea di posti della dotazione organica è ferma la possibilità che la Giunta disponga di avvalersi di queste forme di assunzione nelle ipotesi ammesse dalla normativa provinciale vigente, ci si potrà avvalere come si riterrà più opportuno di graduatorie altrui, così come si potrà procedere a

procedure selettive proprie.

12) RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Come già previsto dal Consiglio comunale nel determinare la dotazione organica il numero dei posti si intende sempre a 36 ore; la suddivisione dei posti all'interno della categoria tra livello base ed evoluto e la trasformazione di posti da tempo pieno a tempo parziale e viceversa andrà operata con deliberazione della Giunta municipale secondo l'opportunità organizzativa.

Se la trasformazione dei posti da tempo Pieno e tempo parziale dovrà avvenire nei casi doverosi ai sensi della normativa vigente e della contrattazione collettiva, è auspicabile, e ove possibile va fatto, se compatibilmente con i vincoli finanziari, l'aumento di orario lavorativo di personale a tempo parziale, anche fino a raggiungere il tempo pieno, in quanto si tratta di rafforzare la compagine organizzativa con la maggiore presenza di persone già perfettamente inserite e di esperienza specifica, che permette un'attività lavorativa agevolmente funzionale alla sollecitudine dell'attività dell'amministrazione.

È prevista e ammessa comunque la trasformazione a tempo pieno di un posto a tempo parziale per una dipendente di Categoria B livello Base (ora inserita nell'ufficio tributi) con posto in origine a 20 ore per portarlo a complessive 36 per la funzionalità dell'ufficio. La relativa spesa è già contemplata nei prospetti allegati e nelle previsioni di bilancio.

L'analiticità della spesa ivi indicata permette anche di calcolare e desumere facilmente anche gli aumenti di spesa che possono derivare da un passaggio a tempo pieno del personale, sempre ammesso previo provvedimento che dia atto del rispetto dei limiti finanziari esistenti nel momento in cui si va a deliberare.

Sono ammessi altri aumenti di orario stabili compatibili appunto con gli stanziamenti attuali

13) PROGRESSIONI INTERNE

L'Amministrazione si riserva di attivare progressioni verticali al fine di valorizzare le professionalità interne secondo le disposizioni del vigente ordinamento professionale provinciale ed in base ai fondi ed alla eventuale regolamentazione stabilita dalla normativa vigente e dai Contratti collettivi di lavoro, così come già stabilito con deliberazioni del Consiglio comunale n. 38 dell'8 giugno 2017 e successive

In particolare per quanto riguarda la mobilità verticale occorrerà tenere conto di quanto dispone l'art. 96 della L.R. 3 maggio 2018, n. 2, ed in particolare che l'Ente, nell'ambito della programmazione pluriennale del fabbisogno di personale, garantisce il rispetto dei principi stabiliti dall'articolo 97 della costituzione, prevedendo che l'accesso ai nuovi posti sia riservato in misura non inferiore al 50 per cento all'ingresso dall'esterno.

14) CONSIDERAZIONI GENERALI E CONCLUSIVE

Il Presente programma è stato steso in armonia con gli obiettivi generali già introdotti nel Documento Unico di Programmazione 2019 – 2021 e relativi aggiornamenti, e tenendo conto anche degli obiettivi specifici che sono stati espressi anche dalla Giunta Comunale nel Piano esecutivo di Gestione 2019 – 2021, e considerando anche i limiti alle assunzioni che trovano fonte provinciale, sia per gli aspetti che possono derivare dalle norme che riguardano le assunzioni in termini numerici di personale e finanziari.

La struttura del Comune formata da poco, con un intervento generale di redistribuzione del personale proveniente dai 4 Comuni preesistenti al Comune di Sella Giudicarie, istituito a decorrere dal 1° gennaio 2019 è ovviamente aggiornata e ormai ben definita, la rappresentazione delle esigenze è pertanto chiara ed attendibile.

I dipendenti hanno tutti assunto ruoli specifici, e particolari mansioni e livelli di responsabilità, spesso elevata, ed adeguata per i profili professionali così come definiti dall'ordinamento professionale, tale che si ha un assetto che si ritiene non debba cambiare ma anzi consolidarsi, per il miglioramento qualitativo

dell'organizzazione:

- è quindi necessario dare copertura a tutti i posti liberi e quelli che si renderanno liberi dopo la cessazione dalle funzioni di dipendenti che hanno lasciato o lasceranno il servizio;
- per l'aspetto quantitativo e soprattutto per una maggiore potenzialità, soprattutto del Servizio tecnico e necessario aumentare il personale stabile, con nuove assunzioni, comandi, forme collaborative, in modo da raggiungere la consistenza prevista nel presente documento, compatibilmente con i vincoli in materia;
- attualmente tutte le professionalità assumono, pur con vari livelli di intensità, carattere di infungibilità, nell'espletamento e raggiungimento delle funzioni istituzionali,
- non sono opportune, pur rimanendo possibili, forme di riconversione o di redistribuzione del personale, che comunque sono ammesse per fronteggiare situazioni transitorie, per sopperire a carenze dovute a cessazioni dal servizio o assenze dal servizio di lunga durata.

Le assunzioni e così i provvedimenti di eventuale ampliamento dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale dovranno avvenire entro l'ambito della dotazione e della relativa spesa individuati negli allegati al presente piano, o frutto di eventuali apposite variazioni di bilancio. Ciò nel rispetto dei limiti per le assunzioni, numerici e finanziari posti dalla normativa vigente e sviluppi futuri. Ad economie di spesa su voci dei quadri di spesa allegati, anche eventualmente modificati con variazioni di bilancio, possono corrispondere in via compensativa anche maggiori spese per personale, anche di Servizi ed Aree diverse da quelle ove si realizzano le minori spese, per varie finalità, come in via esemplificativa riqualificazioni con passaggi a livelli e categorie superiori, aumenti di orario di lavoro transitori o anche permanenti, anche oltre alle previsioni specifiche del presente programma.

Spesa espandibile

Oltre che per quanto detto sopra, e per eventuali aumenti di prestazioni lavorative dei dipendenti e riqualificazioni, si ammette un'espansione della spesa per assunzioni che la Giunta ritenga di dover effettuare al maggior livello di quelli possibili rispetto alla Categoria di individuazione dei posti, nell'esercizio delle facoltà già riconosciute, nonché per eventuali comandi di dipendenti da altre amministrazioni per esigenze temporanee o straordinarie, sempreché ciò avvenga nei limiti di disponibilità di bilancio, anche con incrementi rispetto alle previsioni, nel rispetto comunque dei limiti finanziari vigenti.

L.P. 27 dicembre 2010, n. 27, Art. 8

Disposizioni per la partecipazione dei comuni e dei loro enti e organismi strumentali al conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica

1. A decorrere dall'esercizio finanziario 2016 cessano di applicarsi le disposizioni provinciali che disciplinano gli obblighi relativi al patto di stabilità interno con riferimento agli enti locali e ai loro enti e organismi strumentali. Gli enti locali assicurano il pareggio di bilancio secondo quanto previsto dalla normativa statale e provinciale in materia di equilibrio dei bilanci. Con successivo provvedimento, adottato d'intesa tra la Giunta provinciale e il Consiglio delle autonomie locali, sono definite le modalità di monitoraggio e certificazione delle sue risultanze, nel rispetto degli obiettivi fissati per il sistema territoriale provinciale integrato. Con riferimento alle sanzioni previste per gli amministratori e per gli enti locali si applica quanto disposto dalla disciplina statale per le medesime fattispecie.

1 bis. Il protocollo d'intesa in materia di finanza locale individua la riduzione delle spese di funzionamento, anche a carattere discrezionale, che è complessivamente assicurata dall'insieme dei comuni e unioni di comuni. Con intesa tra la Giunta provinciale e il Consiglio delle autonomie locali è determinata la ripartizione di quest'obiettivo per ciascun ente interessato. Gli enti locali, i comuni e le comunità adottano un piano di miglioramento per l'individuazione delle misure finalizzate a razionalizzare e a ridurre le spese correnti, nei termini e con le modalità previste dal protocollo d'intesa in materia di finanza locale. Per i comuni sottoposti all'obbligo di gestione associata obbligatoria ai sensi dell'articolo 9 bis della legge provinciale n. 3 del 2006, e per i comuni che hanno superato positivamente il referendum per la fusione, il piano di miglioramento è sostituito da un progetto di riorganizzazione dei servizi relativo alla gestione associata e alla fusione, dal quale risulti il percorso di riduzione della spesa corrente finalizzato al conseguimento dell'obiettivo imposto alla scadenza del 31 luglio 2019.

1 ter. Le prestazioni straordinarie effettuate dal personale di polizia locale per il progetto sicurezza non concorrono alla riduzione delle spese di cui al comma 1 bis.

1 quater. Le prestazioni straordinarie relative ai servizi funerari, interamente coperte da tariffe, non concorrono alla riduzione delle spese di cui al comma 1 bis.

2. *omissis*

3. La Giunta provinciale, d'intesa con il Consiglio delle autonomie locali, definisce le seguenti azioni di contenimento della spesa, che devono essere attuate dai comuni e dalle comunità:

a) rispetto alle assunzioni per il triennio 2015-2017:

1) compatibilmente con gli obiettivi di risparmio fissati dalla Giunta provinciale ai sensi di quest'articolo e dell'articolo 9 bis della legge provinciale n. 3 del 2006, i comuni possono assumere prioritariamente personale di categoria C o D, di indirizzo amministrativo-organizzativo, economico-finanziario o tecnico, con contratto con finalità formative, attraverso una procedura unificata condotta dal Consorzio dei comuni trentini o dalla Provincia, nella misura del 50 per cento dei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio verificatesi presso i comuni della provincia nell'anno precedente con esclusione di quelli che effettuano la programmazione pluriennale del fabbisogno di personale. Nella misura del rimanente 50 per cento, e con gli eventuali risparmi non utilizzati per le assunzioni con la predetta procedura, i comuni possono assumere personale di ruolo con

concorso, bando di mobilità o passaggio diretto; il Consiglio delle autonomie locali rileva le risorse disponibili per le nuove assunzioni entro il 31 gennaio 2018. Entro la medesima data, previa valutazione organizzativa sull'assetto e sui fabbisogni della dotazione di personale, gli enti comunicano al Consorzio dei comuni trentini il numero e la tipologia delle figure professionali da assumere secondo le predette modalità e stipulano le convenzioni per lo svolgimento della procedura concorsuale unica per assunzione con contratto formativo. I comuni che effettuano la programmazione pluriennale del fabbisogno di personale calcolano singolarmente e direttamente la quota di risparmio derivante dalle cessazioni dal servizio del proprio personale e la utilizzano autonomamente per effettuare le assunzioni. Le comunità possono assumere unità di personale non addetto ai servizi socio-assistenziali previa autorizzazione da parte della Provincia, che verifica la compatibilità dell'assunzione con le risorse assegnate e gli obiettivi di qualificazione della spesa assegnati all'ente sulla base dei criteri formulati con deliberazione della Giunta provinciale. E' ammessa la conclusione delle procedure di assunzione autorizzate nel corso del 2017; le comunità possono autorizzare i comuni del rispettivo territorio a procedere ad assunzioni con utilizzo delle risorse assegnate dal Consiglio delle autonomie locali nel corso del 2017. I comuni che calcolano e utilizzano autonomamente la quota di risparmio possono procedere ad assunzioni utilizzando i risparmi già resi disponibili per l'anno 2017 e non ancora utilizzati;

2) gli enti locali possono comunque assumere personale a tempo indeterminato e determinato a seguito di cessazione dal servizio di personale necessario per l'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali, o per assicurare lo svolgimento di un servizio pubblico essenziale o di un servizio i cui oneri sono completamente coperti dalle relative entrate tariffarie a condizione che ciò non comporti aumenti di imposte, tasse e tributi, oppure se il relativo onere è interamente sostenuto attraverso finanziamenti provinciali, dello Stato o dell'Unione europea, nella misura consentita dal finanziamento. Sono sempre ammesse le assunzioni obbligatorie a tutela di categorie protette. E' consentita la sostituzione delle figure di operaio presenti in servizio il 31 dicembre 2014. Gli enti gestori di funzioni socio-assistenziali possono assumere per queste funzioni personale a tempo indeterminato e determinato nella misura necessaria ad assicurare i livelli di servizio al cittadino in essere al 31 dicembre 2015 e i livelli essenziali di prestazione e l'attività di pianificazione sociale;

2 bis) gli enti che hanno sottoscritto le convenzioni per il servizio di custodia forestale previste dall'articolo 106, comma 2, della legge provinciale 23 maggio 2007, n. 11 (legge provinciale sulle foreste e sulla protezione della natura 2007), possono procedere all'assunzione di ruolo di custodi forestali, prioritariamente attraverso mobilità dagli enti del comparto provinciale, nel rispetto delle dotazioni fissate a seguito del processo di razionalizzazione delle zone di vigilanza attuato ai sensi dell'articolo 106, comma 6, lettera a), della legge provinciale sulle foreste e sulla protezione della natura 2007;

3) *omissis*, 4) *omissis* 5) *omissis*

6) gli enti locali possono assumere personale a tempo determinato solo per la sostituzione di personale assente che ha diritto alla conservazione del posto o alla riduzione dell'orario di servizio, o in caso di comando presso la Provincia, o di comando da parte di un comune verso un altro ente non appartenente al medesimo ambito di gestione in forma associata costituito ai sensi dell'articolo 9 bis della legge provinciale n. 3 del 2006, previa verifica della possibilità di messa a disposizione, anche a tempo parziale, di personale di profilo adeguato da parte degli altri enti. E' ammessa l'assunzione di personale stagionale purché la spesa complessiva per il personale non superi quella dell'anno 2014. In attesa dell'espletamento delle procedure per la copertura del posto è ammessa l'assunzione di personale non di ruolo in sostituzione di personale cessato nel corso dell'anno 2017 o che cessa nel corso dell'anno 2018;

6 bis) compatibilmente con il rispetto dei loro obiettivi di risparmio, i comuni costituiti mediante processi di fusione possono assumere un'unità di personale, anche di ruolo, a incremento della dotazione organica corrispondente alla somma delle dotazioni degli enti aderenti alla fusione alla data di costituzione del nuovo comune;

6 ter) compatibilmente con il rispetto dei loro obiettivi di risparmio, i comuni aderenti ad ambiti di gestione associata possono assumere personale, anche di ruolo, a incremento della dotazione organica corrispondente a quella complessiva dei comuni aderenti alla data della costituzione della gestione associata;

7) limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento previsti dalla normativa statale vigente, le cessazioni dal servizio disposte a seguito dell'eventuale applicazione dell'articolo 2, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 (Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni; le posizioni lavorative dichiarate eccedentarie ai sensi del decreto-legge n. 101 del 2013 non possono essere ripristinate nella dotazione organica né sostituite con mobilità. Se dopo l'entrata in vigore di questa disposizione sono adottate norme statali, che modificano le predette condizioni per l'applicazione dell'articolo 2, comma 11, lettera a), del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 (Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario) convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, alle amministrazioni pubbliche diverse dallo Stato, tali norme si applicano in deroga a questa disposizione. Le comunità, i comuni e le loro forme associative possono applicare la normativa statale in materia anche assumendo oneri a proprio carico; nel caso delle gestioni obbligatorie ai sensi dell'articolo 9 bis della legge provinciale n. 3 del 2006, la sussistenza dei presupposti per l'applicazione del decreto-legge n. 101 del 2013, convertito dalla legge n. 125 del 2013, e l'individuazione delle posizioni da dichiarare eccedentarie, comprese quelle dei segretari comunali, sono disposte nell'ambito del progetto di organizzazione dei servizi in applicazione dell'articolo 9 bis della legge provinciale n. 3 del 2006.

SPESA PER IL PERSONALE DIPENDENTE IN ATTIVITA' DI SERVIZIO PER L'ANNO 2019

ALLEGATO A

N°	MISSIONE PROGRAMMA SINGOLA	Cognome, nome, qualifica	Pos.	Stipendio annuo	Assegno annuo (Rif. posizione per Segr.)	Vacanza contrattuale	Maturato economico	Ind. int. speciale	Elemento distinto della retribuz.	Ind. di sede (per 12 mens.)	Tredicesima mensilità	Totale stipendi e assegni fissi	Indennità di rischio	Indennità di reperibilità/ diritti roglio	Chiamata fuori orario	FO.R.E.G. 2019	Ind. Area direttiva, partecipan attività, risultato	Ind. Svolgimento attività tecniche/ Supl segretario	Lavoro straordinario	Assegno per il nucleo familiare	Indennità di missione	Totale assegni ampliato
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12								13			15
1		PERSONALE IN SERVIZIO	CB3	R	12.820,00	2.020,00	0,00	5.309,18			1.679,10	21.829,27				910,83	1.333,33		590,00		100,00	24.762,44
	01021.01	Assist. Amm.vo (30/35)																				
2		PERSONALE IN SERVIZIO	DB2	R	13.725,00	2.520,00	0,00	4.908,80			1.762,82	22.916,61				1.062,75	6.000,00		620,00		100,00	30.639,35
	01021.01	Funzionario Amm.vo (27/35)																				
3		PERSONALE IN SERVIZIO	BE4	R	10.691,33	1.641,44	0,00	4.621,37			1.457,17	18.943,25				772,33	771,76		440,00		100,00	21.033,35
	01021.01	Coadiut. Amm.vo (24/35 per 5 mesi e 28/35 per 7 mesi)																				
4		PERSONALE IN SERVIZIO	III° cl.	R	29.627,07	14.590,00	0,00	6.925,61		2.055,83	4.261,89	57.470,40	1.000,00				4.830,00				200,00	63.500,40
	01021.01	Segretario comunale																				
5		PERSONALE IN SERVIZIO	BE2	R	13.584,00	2.244,00	0,00	6.317,82			1.845,49	23.991,31				993,00	1.000,00		370,00		100,00	26.454,31
	01021.01	Coadiut. Amm.vo (disabile)																				
TOTALE																						
6		PERSONALE IN SERVIZIO	CE2	R	16.850,00	2.892,00	0,00	6.445,90			2.183,16	28.381,05				3.738,92	13.941,11	0,00	2.020,00	350,00	600,00	165.449,87
	01031.01	Collab. Contabile																				
7		PERSONALE IN SERVIZIO	CE5	R	20.028,00	2.892,00	0,00	6.445,90			2.497,09	32.462,15				1.227,00	6.000,00		790,00		400,00	40.870,15
	01031.01	Collab. Contabile																				
8		PERSONALE IN SERVIZIO	BE3	R	14.100,00	2.244,00	0,00	6.318,00			1.888,50	24.550,50				993,00	1.000,00		640,00		100,00	27.323,50
	01031.01	Coadiut. Amm.vo/Contabile																				
TOTALE																						
9		PERSONALE IN SERVIZIO	CE2	R	12.634,67	2.064,89	0,00	5.427,16			1.677,23	21.803,94				1.093,00	1.600,00		720,00		200,00	25.416,94
	01041.01	Assist. Contabile (36/35 per 4 mesi e 28/35 per 8 mesi)																				
10		PERSONALE IN SERVIZIO	BE2	R	13.584,00	2.244,00	0,00	6.317,82			1.845,49	23.991,31				993,00	1.000,00		370,00	1.100,00	100,00	27.554,31
	01041.01	Coadiut. Amm.vo (36/35)																				
TOTALE																						
11		PERSONALE IN SERVIZIO	CE5	R	20.028,00	2.892,00	0,00	6.445,90			2.482,82	32.276,64				1.227,00	6.000,00		790,00		200,00	40.493,64
	01051.01	Collab. Contabile																				
12		PERSONALE IN SERVIZIO	CB3	R	15.834,00	2.424,00	0,00	6.371,01			2.052,42	26.661,43				1.093,00	1.600,00		720,00		400,00	30.494,43
	01051.01	Assist. Tecnico																				
13		PERSONALE IN SERVIZIO	CE2	R	16.860,00	2.892,00	0,00	6.445,90			2.183,16	28.381,05				1.227,00	6.000,00		790,00		100,00	35.489,05
	01051.01	Coll. Amm.vo																				
14		NUOVA ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO	DB1	D	17.500,00	3.360,00		6.545,06			2.284,42	29.697,48				1.417,00			790,00		100,00	32.004,48
	01051.01	Funzionario tecnico																				

TOTALE																			117.036,61				4.964,00	13.600,00	0,00	3.090,00	0,00	800,00	139.490,61
15	PERSONALE IN SERVIZIO	IV cl.	R	29.627,07	7.125,00	0,00		6.925,61					3.639,81	47.317,49	1.000,00					4.830,00		200,00	53.347,49						
	Vice Segretario																												
16	NUOVA ASSUNZIONE	CB2	R	14.832,00	2.424,00	0,00		6.371,01					1.968,92	25.595,93						1.093,00	1.600,00	200,00	29.208,93						
	Assist. Tecnico																												
17	PERSONALE IN SERVIZIO	CB2	R	7.416,00	1.212,00	0,00		3.185,51					984,46	12.797,95						546,50	800,00	100,00	14.604,46						
	Assist. Tecnico (18/35)																												
18	PERSONALE IN SERVIZIO	CE4	R	18.756,00	2.892,00	0,00	324,48	6.445,90					2.368,20	30.786,59						1.227,00	6.000,00	200,00	39.503,59						
	Collab. Tecnico																												
19	NUOVA ASSUNZIONE	CE4	R	18.756,00	2.892,00	0,00	500,00	6.445,90					2.382,83	30.976,73						1.227,00	6.000,00		41.993,73						
	Collab. tecnico																												
TOTALE																													
20	PERSONALE IN SERVIZIO	CE5	R	20.028,00	2.892,00	0,00	3.380,88	6.445,90					2.728,90	35.475,68						1.227,00	6.000,00	3.000,00	790,00	44.792,68					
	Coll. Amm. vo																												
21	PERSONALE IN SERVIZIO	CB4	R	16.464,00	2.424,00	0,00	844,20	6.371,01					2.175,27	28.278,48						1.093,00	1.600,00	200,00	31.891,48						
	Assist. Amm. vo																												
TOTALE																													
22	NUOVA ASSUNZIONE	CE1	R	16.164,00	2.892,00	0,00		6.445,90					2.125,16	27.627,06						1.227,00	6.000,00		200,00	35.644,06					
	Coll. Bibliotecario																												
TOTALE																													
23	PERSONALE IN SERVIZIO	BB4	R	13.560,00	2.016,00	0,00	85,20	6.277,53	420,00				1.863,23	24.221,96	1.320,00	1.000,00	300,00		933,00	100,00		50,00	28.634,96						
	Operario qualificato																												
24	PERSONALE IN SERVIZIO	BB3	R	13.116,00	2.016,00	0,00		6.277,53	420,00				1.819,13	23.648,66	1.320,00	1.000,00	300,00		933,00	100,00		50,00	28.061,66						
	Operario qualificato																												
25	PERSONALE IN SERVIZIO	BB4	R	13.560,00	2.016,00	0,00		6.277,53	420,00				1.856,13	24.129,66	1.320,00	1.000,00	300,00		933,00	100,00		50,00	29.542,66						
	Operario qualificato																												
26	PERSONALE IN SERVIZIO	BB4	R	13.560,00	2.016,00	0,00		6.277,53	420,00				1.856,13	24.129,66	1.320,00	1.000,00	300,00		933,00	100,00		50,00	28.542,66						
	Operario qualificato																												
TOTALE																													
27	PERSONALE IN SERVIZIO	BE5	R	15.252,00	2.244,00	0,00	2.148,24	6.317,82					2.163,51	28.125,57	1.320,00	3.800,00			983,00			50,00	34.968,57						
	Operario specializzato																												
28	PERSONALE IN SERVIZIO	CE3	R	17.520,00	2.892,00	0,00	2.536,32	6.445,90					2.449,52	31.843,74					1.227,00	6.000,00		200,00	40.060,74						
	Coll. Amm. vo																												
TOTALE																													
TOTALE				456.495,14	84.873,33	0,00	11.378,33	171.355,99	1.680,00	2.055,83	60.481,90	788.330,53	27.828,42	82.371,11	3.000,00	17.730,00	4.050,00	4.350,00	945.260,05										

SPESE PER IL PERSONALE DIPENDENTE IN ATTIVITA' DI SERVIZIO PER L'ANNO 2020

ALLEGATO A

14	PERSONALE IN SERVIZIO	IV cl.	R	29.627,07	7.125,00	0,00	6.925,61				3.639,81	47.317,49	1.000,00				4.830,00					200,00	53.347,49
	Vice Segretario																						
15	NUOVA ASSUNZIONE	CB2/CE1	R	14.832,00	2.424,00	0,00	6.371,01				1.969,92	25.595,93					1.093,00		720,00			200,00	29.208,93
	Assist. Tecnico/Collab. Icn.																						
16	PERSONALE IN SERVIZIO	CB2	R	7.416,00	1.212,00	0,00	3.185,51				984,46	12.797,96					546,50		360,00			100,00	14.604,46
	Assist. Tecnico (18/36)																						
17	PERSONALE IN SERVIZIO	CE4	R	18.756,00	2.892,00	0,00	6.445,90			324,48	2.368,20	30.786,50					1.227,00		790,00			200,00	39.503,50
	Collab. Tecnico																						
18	NUOVA ASSUNZIONE	DB2	R	18.300,00	3.360,00	0,00	6.545,06				2.350,42	30.555,48					1.417,00		790,00				39.682,48
	Funzionario																						
	TOTALE																						
19	PERSONALE IN SERVIZIO	CE5	R	20.028,00	2.892,00	0,00	6.445,90			3.380,88	2.728,90	35.475,68					1.227,00		790,00			200,00	44.792,66
	Coll. Amm.vo																						
20	PERSONALE IN SERVIZIO	CB4	R	16.464,00	2.424,00	0,00	6.371,01			844,20	2.175,27	28.278,48					1.093,00		720,00			200,00	31.891,48
	Assist. Amm.vo																						
	TOTALE																						
21	NUOVA ASSUNZIONE	CE1	R	16.164,00	2.892,00	0,00	6.445,90				2.125,16	27.627,06					1.227,00		790,00			200,00	35.844,06
	Coll. Bibliotecario																						
	TOTALE																						
22	PERSONALE IN SERVIZIO	BB4	R	13.560,00	2.016,00	0,00	6.277,53			85,20	1.863,23	24.221,56					933,00		710,00			50,00	28.634,56
	Operaio qualificato																						
23	PERSONALE IN SERVIZIO	BB3	R	13.116,00	2.016,00	0,00	6.277,53				1.819,13	23.648,66					933,00		710,00			50,00	28.061,66
	Operaio qualificato																						
24	PERSONALE IN SERVIZIO	BB4	R	13.560,00	2.016,00	0,00	6.277,53				1.856,13	24.129,66					933,00		710,00			50,00	29.542,66
	Operaio qualificato																						
25	PERSONALE IN SERVIZIO	BB4	R	13.560,00	2.016,00	0,00	6.277,53				1.856,13	24.129,66					933,00		710,00			50,00	28.542,66
	Operaio qualificato																						
	TOTALE																						
26	PERSONALE IN SERVIZIO	BE5	R	15.252,00	2.244,00	0,00	6.317,82			2.148,24	2.163,51	28.125,57					993,00		680,00			50,00	34.968,57
	Operaio specializzato																						
27	PERSONALE IN SERVIZIO	CE3	R	17.520,00	2.892,00	0,00	6.445,90			2.536,32	2.449,52	31.843,74					1.227,00		790,00			200,00	40.060,74
	Coll. Amm.vo																						
	TOTALE																						
											59.959,30						2.220,00	0,00	1.470,00	0,00	250,00		75.029,30
	TOTALE																						
				441.405,14	82.444,33	0,00	10.912,00	166.146,44	1.680,00	2.065,83	58.546,99	763.202,73	8.800,00	1.200,00	26.601,42	82.371,11	100,00	16.940,00	4.050,00		4.250,00		915.115,25

SPESA PER IL PERSONALE DIPENDENTE IN ATTIVITA' DI SERVIZIO PER L'ANNO 2021

ALLEGATO A

Nr.	MISSIONE PROGRAMMA INIZIATIVA	Cognome, nome, qualifica	Live io	Pos.	Stipendio annuo	Assegno annuo (Retr. posizione per Sgr.)	Vacanza contrattuale	Naturato economico	Ind. int. speciale	Elemento distinto della retribuz.	Ind. di sede (per 12 mens.)	Tredicesima mensilità	Totale stipendi e assegni fissi	Indennità di rischio	Indennità di responsabilità/ diritti rogio	Chiamata fuori orario	FOR E G. 2019	Ind. Area direttiva, partecipativi attività risultato	Ind. Svolgimento attività tecniche/ Supl segretario	Lavoro straordinario	Assegno per il nucleo familiare	Indennità di missione	Totale assegnati anzidetti
1	2	3	4	5	6	7	8		9	10		11	12							13			15
1		PERSONALE IN SERVIZIO	CB3	R	12.820,00	2.020,00	0,00		5.309,18			1.679,10	21.820,27				910,83	1.333,33		590,00		100,00	24.762,44
	01021.01	Assist. Amm.vo (30/36)																					
2		PERSONALE IN SERVIZIO	DB2	R	13.725,00	2.520,00	0,00		4.806,80			1.762,82	22.916,61				1.062,75	6.000,00		620,00		100,00	30.699,35
	01021.01	Funzionario Amm.vo (27/36)																					
3		PERSONALE IN SERVIZIO	BE4	R	11.358,00	1.745,33	0,00	565,60	4.913,86			1.549,40	20.142,19				772,33	777,78		440,00		100,00	22.232,30
	01021.01	Coadiut. Amm.vo (28/36)																					
4		PERSONALE IN SERVIZIO	III° cl.	R	29.027,07	14.590,00	0,00		6.925,61		2.065,63	4.261,89	57.470,40		1.000,00			4.830,00				200,00	63.500,40
	01021.01	Segretario comunale																					
5		PERSONALE IN SERVIZIO	BE2	R	13.594,00	2.244,00	0,00		6.317,82			1.845,49	23.991,31				993,00	1.000,00		370,00		100,00	25.454,31
	01021.01	Coadiut. Amm.vo (disabile)																					
TOTALE																							
6		PERSONALE IN SERVIZIO	CE2	R	16.860,00	2.892,00	0,00		6.445,90			2.183,16	28.381,06					13.941,11	0,00	2.020,00		600,00	167.648,81
	01031.01	Collab. Contabile																					
7		PERSONALE IN SERVIZIO	CE5	R	20.028,00	2.892,00	0,00	599,16	6.445,90			2.497,09	32.462,15					6.000,00		790,00		400,00	37.148,06
	01031.01	Collab. Contabile																					
8		PERSONALE IN SERVIZIO	BE3	R	14.100,00	2.244,00	0,00		6.318,00			1.886,50	24.550,50				993,00	1.000,00		680,00		100,00	27.323,50
	01031.01	Coadiut. Amm.vo/Contabile																					
TOTALE																							
9		PERSONALE IN SERVIZIO	CB2	R	14.832,00	2.424,00	0,00		6.371,01			1.968,92	25.595,93					13.000,00	0,00	2.260,00		900,00	105.350,71
	01041.01	Assist. Contabile																				200,00	29.208,93
10		PERSONALE IN SERVIZIO	BE2	R	13.594,00	2.244,00	0,00		6.317,82			1.845,49	23.991,31				993,00	1.000,00		370,00		100,00	27.554,31
	01041.01	Coadiut. Amm.vo (36/36)																					
TOTALE																							
11		PERSONALE IN SERVIZIO	CE5	R	20.028,00	2.892,00	0,00	427,92	6.445,90			2.462,82	32.276,64					2.600,00	0,00	1.090,00		300,00	56.763,23
	01051.01	Collab. Contabile																6.000,00		790,00		200,00	40.493,64
12		PERSONALE IN SERVIZIO	CB3	R	15.834,00	2.424,00	0,00		6.371,01			2.052,42	26.681,43				1.093,00	1.600,00		720,00		400,00	30.494,43
	01051.01	Assist. Tecnico																					
13		PERSONALE IN SERVIZIO	CE2	R	16.860,00	2.892,00	0,00		6.445,90			2.183,16	28.381,06				1.227,00	6.000,00		790,00		100,00	36.498,06
	01051.01	Coll. Amm.vo																					
TOTALE																							
	01051.01	Coll. Amm.vo											87.339,12				3.547,00	13.600,00	0,00	2.300,00		700,00	107.486,12

14		PERSONALE IN SERVIZIO	IV cl.	R	29.627,07	7.125,00	0,00		6.925,61				3.630,81	47.317,49	1.000,00			4.830,00				200,00	53.347,49
	01051.01	Vice Segretario																					
15		NUOVA ASSUNZIONE	CBZ/CE1	R	14.832,00	2.424,00	0,00		6.371,01				1.958,92	25.595,93				1.093,00	1.600,00		720,00	200,00	29.208,93
	01051.01	Assist. Tecnico/Collab.tecn.																					
16		PERSONALE IN SERVIZIO	CB2	R	7.416,00	1.212,00	0,00		3.185,51				984,46	12.797,96				546,50	800,00		300,00	100,00	14.604,46
	01051.01	Assist. Tecnico (18/35)																					
17		PERSONALE IN SERVIZIO	CE4	R	18.756,00	2.892,00	0,00	324,48	6.445,90				2.358,20	30.786,58				1.227,00	6.000,00		790,00	200,00	39.503,58
	01051.01	Collab. Tecnico																					
18		NUOVA ASSUNZIONE	DB2	R	18.300,00	3.350,00	0,00		6.545,06				2.350,42	30.555,48				1.417,00	6.000,00	100,00	790,00		38.862,48
	01051.01	Funzionario																					
TOTALE																							
19		PERSONALE IN SERVIZIO	CE5	R	20.028,00	2.892,00	0,00	3.380,88	6.445,90				2.728,90	35.475,68				4.283,50	19.230,00	100,00	2.660,00	700,00	175.526,94
	01071.01	Coll.Amm.vo																1.227,00	6.000,00		790,00	200,00	44.792,68
20		PERSONALE IN SERVIZIO	CB4	R	16.464,00	2.424,00	0,00	844,20	6.371,01				2.175,27	28.278,48				1.093,00	1.600,00		720,00	200,00	31.891,48
	01071.01	Assist. Amm.vo																					
TOTALE																							
21		NUOVA ASSUNZIONE	CE1	R	16.164,00	2.892,00	0,00		6.445,90				2.125,16	27.627,05				1.227,00	6.000,00		790,00	200,00	35.844,06
	05021.01	Coll. Bibliotecario																					
TOTALE																							
22		PERSONALE IN SERVIZIO	BB4	R	13.560,00	2.016,00	0,00	85,20	6.277,53	420,00			1.853,23	24.221,95	1.320,00	300,00		933,00	100,00		710,00	50,00	23.634,95
	10051.01	Operario qualificato																					
23		PERSONALE IN SERVIZIO	BB3	R	13.116,00	2.016,00	0,00		6.277,53	420,00			1.819,13	23.648,65	1.320,00	300,00		933,00	100,00		710,00	50,00	23.051,66
	10051.01	Operario qualificato																					
24		PERSONALE IN SERVIZIO	BB4	R	13.560,00	2.016,00	0,00		6.277,53	420,00			1.856,13	24.129,65	1.320,00	300,00		933,00	100,00		710,00	50,00	23.542,66
	10051.01	Operario qualificato																					
25		PERSONALE IN SERVIZIO	BB4	R	13.560,00	2.016,00	0,00		6.277,53	420,00			1.856,13	24.129,65	1.320,00	300,00		933,00	100,00		710,00	50,00	23.542,66
	10051.01	Operario qualificato																					
TOTALE																							
26		PERSONALE IN SERVIZIO	BE5	R	15.252,00	2.244,00	0,00	2.148,24	6.317,82				2.163,51	28.125,57	1.320,00	3.800,00		993,00			680,00	50,00	34.968,57
	17011.01	Operario specializzato																					
27		PERSONALE IN SERVIZIO	CE3	R	17.520,00	2.892,00	0,00	2.536,32	6.445,90				2.449,52	31.843,74				1.227,00	6.000,00		790,00	200,00	40.080,74
	17011.01	Coll. Amm.vo																					
TOTALE																							
														59.969,30	1.320,00	3.800,00	0,00	2.220,00	6.000,00	0,00	1.470,00	250,00	75.029,30
TOTALE														58.548,99	763.202,73	6.600,00	1.200,00	26.601,42	82.371,11	100,00	16.940,00	4.250,00	915.115,26

IMPORTI													CONTRIBUTI										COSTO TOTALE			COSTO TOTALE			COSTO TOTALE		
IMPONIBILI													LABORFONDI										ARROTOND.			ARROTOND.			ARROTOND.		
																							CPDEL INAL			CPDEL INAL			CPDEL INAL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		
																							CPDEL			CPDEL			CPDEL		
																							INADIEL			INADIEL			INADIEL		
																							IRAP			IRAP			IRAP		

[illegible]

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI ED ASSICURATIVI, ECC. PER L'ANNO 2020

ALLEGATO B

IMPORTI																				
IMPONIBILI										CONTRIBUTI										
Nr	Cognome, nome, qualifica	Livello	Pos.	CPDEL	INADEL	IRAP	LABORFONDS	CPDEL	INADEL	IRAP	INAIL	QUOTA T.F.R.	LABORFONDS		CONTR. SOLID.	COSTO TOTALE ARROTOND. CPDEL INAIL	COSTO TOTALE ARROTOND. INADEL	COSTO TOTALE ARROTOND. PREV.COMPL.	COSTO TOTALE ARROTOND. IRAP	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	15	15	15		
1	PERSONALE IN SERVIZIO	CB3	R	24.700,00	21.900,00	24.700,00	24.620,00	5.978,00	630,72	2.090,50	135,05	331,04	406,56	40,66		6.100,00	700,00	900,00	2.100,00	
	Assist. Amm.vo (30036)																			
2	PERSONALE IN SERVIZIO	DB2	R	30.600,00	23.000,00	30.600,00	30.720,00	7.202,80	682,40	2.601,00	168,30	400,71	614,56	61,46		7.500,00	700,00	1.100,00	2.700,00	
	Funzionario Amm.vo (27236)																			
3	PERSONALE IN SERVIZIO	BE4	R	22.200,00	20.200,00	22.200,00	22.328,00	5.283,60	581,76	1.887,00	122,10	297,71	446,56	44,66		5.500,00	600,00	800,00	1.900,00	
	Candid. Amm.vo (20036)																			
4	PERSONALE IN SERVIZIO	III° cl.	R	63.400,00	57.500,00	63.400,00	63.520,00	15.089,20	1.656,00	5.389,00	443,00	847,04	1.270,56	127,06		15.600,00	1.700,00	2.300,00	5.400,00	
	Segretario comunale																			
5	PERSONALE IN SERVIZIO	BE2	R	26.400,00	24.000,00		26.520,00	0,00	691,20	0,00	0,00	353,71	530,56	53,06		6.300,00	700,00	1.000,00	0,00	
	Candid. Amm.vo (disabile)																			
TOTALE							39.817,40	4.222,08	11.976,60	870,05	2.239,20	335,88	41.000,00	4.400,00	6.100,00	12.100,00				
6	PERSONALE IN SERVIZIO	CE2	R	36.450,00	28.400,00	36.450,00	36.570,00	8.675,10	817,92	3.008,25	200,48	407,71	731,56	73,16		8.900,00	900,00	1.300,00	3.100,00	
	Collab. Contabile																			
7	PERSONALE IN SERVIZIO	CE5	R	40.500,00	32.500,00	40.500,00	40.620,00	9.630,00	930,00	3.442,50	222,75	541,71	912,56	91,26		9.900,00	1.000,00	1.500,00	3.500,00	
	Collab. Contabile																			
8	PERSONALE IN SERVIZIO	BE3	R	27.300,00	24.600,00	27.300,00	27.420,00	6.497,40	703,48	2.326,50	150,15	365,71	548,56	54,86		6.700,00	800,00	1.000,00	2.600,00	
	Candid. Amm.vo(Collab.)																			
TOTALE							24.811,50	2.462,40	8.861,25	573,38	1.395,12	2.092,68	209,27	25.500,00	2.700,00	3.800,00	9.000,00			
9	PERSONALE IN SERVIZIO	CU2	R	29.300,00	25.600,00	29.300,00	29.420,00	6.973,40	737,28	2.493,50	161,15	392,37	588,56	58,86		7.200,00	800,00	1.100,00	2.600,00	
	Assist. Contabile																			
10	PERSONALE IN SERVIZIO	BE2	R	26.400,00	24.000,00	26.400,00	26.520,00	6.283,20	691,20	2.244,00	145,20	353,71	530,56	53,06		6.500,00	700,00	1.000,00	2.300,00	
	Candid. Amm.vo (36236)																			
TOTALE							13.256,60	1.420,48	4.734,59	306,35	746,08	1.119,12	111,91	13.700,00	1.500,00	2.100,00	4.800,00			
11	PERSONALE IN SERVIZIO	CE5	R	40.300,00	32.300,00	40.300,00	40.420,00	9.591,40	930,24	3.425,50	221,65	530,04	808,56	80,86		9.900,00	1.000,00	1.500,00	3.500,00	
	Collab. Contabile																			
12	PERSONALE IN SERVIZIO	CB3	R	30.100,00	26.700,00	30.100,00	30.228,00	7.103,80	760,60	2.550,50	662,20	403,04	604,56	60,46		7.900,00	800,00	1.100,00	2.600,00	
	Assist. Tecnico																			
13	PERSONALE IN SERVIZIO	CE2	R	36.400,00	28.400,00	36.400,00	36.520,00	8.663,20	817,92	3.094,00	200,20	487,04	730,56	73,06		8.900,00	900,00	1.300,00	3.100,00	
	Coll. Amm.vo																			
TOTALE							25.418,46	2.517,12	9.078,00	1.084,05	1.420,12	214,37	26.700,00	2.700,00	3.900,00	9.200,00				
14	PERSONALE IN SERVIZIO	IV cl.	R	53.200,00	47.400,00	53.200,00	53.328,00	12.661,60	1.365,12	4.522,00	372,40	711,04	1.006,56	106,66		13.100,00	1.400,00	1.900,00	4.600,00	
	Vice Segretario																			
15	NUOVA ASSUNZIONE	CB2/CE1	R	29.100,00	25.600,00	29.100,00	29.228,00	6.935,00	737,20	2.473,50	640,20	380,71	584,56	58,46		7.600,00	800,00	1.100,00	2.500,00	
	Assist. Tecnico/Collab.tech.																			
16	PERSONALE IN SERVIZIO	CB2	R	14.600,00	12.800,00	14.600,00	14.720,00					190,37	294,56	29,46		3.800,00	400,00	600,00	1.300,00	
	Assist. Tecnico (18260)																			
17	PERSONALE IN SERVIZIO	CE4	R	38.900,00	30.800,00	38.900,00	39.028,00					520,37	760,56	76,06		10.200,00	900,00	1.400,00	3.400,00	

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI ED ASSICURATIVI, ECC. PER L'ANNO 2021

ALLEGATO B

IMPORTI										CONTRIBUTI						COSTO TOTALE ARROTOND INADEL	COSTO TOTALE ARROTOND PREV.COMPL.	COSTO TOTALE ARROTOND IRAP
Nr	Cognome, nome, qualifica	Livello	Pos.	IMPONIBILI				LABORFONDS				LABORFONDS			CONTR. SOLID.			
				CPDEL	INADEL	IRAP	LABORFONDS	CPDEL	INADEL	IRAP	INAEL	QUOTA T.F.R.	F.DO PENS.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	15	15	15
1	PERSONALE IN SERVIZIO Assist. Amm.vo (0006)	CB3	R	24.700,00	21.900,00	24.700,00	24.028,00	5.076,00	630,72	2.099,50	135,05	331,04	406,56	40,06		6.100,00	900,00	2.100,00
2	PERSONALE IN SERVIZIO Funzionario Amm.vo (2726)	DB2	R	30.600,00	23.000,00	30.600,00	30.728,00	7.382,80	662,40	2.601,00	160,30	400,71	014,56	61,46		7.500,00	1.100,00	2.700,00
3	PERSONALE IN SERVIZIO Coadiut. Amm.vo (2803)	BE4	R	22.200,00	20.200,00	22.200,00	22.328,00	5.263,60	591,76	1.887,00	122,10	297,71	446,56	44,66		5.500,00	800,00	1.900,00
4	PERSONALE IN SERVIZIO Segretario comunale	III° cl.	R	63.400,00	57.500,00	63.400,00	63.528,00	15.069,20	1.659,00	5.399,00	443,80	047,04	1.270,56	127,06		15.600,00	2.300,00	5.400,00
5	PERSONALE IN SERVIZIO Coadiut. Amm.vo (disabili)	BE2	R	26.400,00	24.000,00	0,00	26.528,00	6.283,20	601,20	0,00	0,00	353,71	530,56	53,06		6.300,00	1.000,00	0,00
TOTALE								39.917,40	4.222,08	11.976,50	870,05	2.239,20	3.358,80	335,88		41.000,00	6.100,00	12.100,00
6	PERSONALE IN SERVIZIO Collab. Contabile	CE2	R	36.450,00	28.400,00	36.450,00	36.578,00	8.075,10	017,92	3.090,25	300,40	487,71	731,56	73,16		8.900,00	1.300,00	3.100,00
7	PERSONALE IN SERVIZIO Collab. Contabile	CE5	R	40.500,00	32.500,00	40.500,00	40.628,00	9.039,00	936,00	3.447,50	222,76	541,71	012,56	81,26		9.900,00	1.500,00	3.500,00
8	PERSONALE IN SERVIZIO Coadiut. Amm.vo/Contabile	BE3	R	27.300,00	24.600,00	27.300,00	27.428,00	6.497,40	703,48	2.320,50	150,15	365,71	548,56	54,86		6.700,00	1.000,00	2.400,00
TOTALE								24.811,50	2.462,40	8.861,25	573,30	1.395,12	2.092,60	209,27		25.500,00	3.800,00	9.000,00
9	PERSONALE IN SERVIZIO Assist. Contabile	CB2	R	29.300,00	25.600,00	29.300,00	29.428,00	6.973,40	737,28	2.490,50	101,15	392,37	580,56	58,06		7.200,00	1.100,00	2.500,00
10	PERSONALE IN SERVIZIO Coadiut. Amm.vo (3606)	BE2	R	26.400,00	24.000,00	26.400,00	26.528,00	6.283,20	601,20	2.244,00	145,20	353,71	530,56	53,06		6.500,00	1.000,00	2.300,00
TOTALE								13.256,00	1.420,48	4.731,50	306,35	746,08	1.119,12	111,91		13.700,00	2.100,00	4.800,00
11	PERSONALE IN SERVIZIO Collab. Contabile	CE5	R	40.300,00	32.300,00	40.300,00	40.428,00	9.591,40	930,24	3.425,50	221,65	539,04	800,56	80,06		9.900,00	1.500,00	3.500,00
12	PERSONALE IN SERVIZIO Assist. Tecnico	CB3	R	30.100,00	26.700,00	30.100,00	30.228,00	7.163,80	769,06	2.569,50	662,20	403,04	604,56	60,46		7.800,00	1.100,00	2.600,00
13	PERSONALE IN SERVIZIO Coll. Amm.vo	CE2	R	36.400,00	28.400,00	36.400,00	36.528,00	8.663,20	817,92	3.694,00	200,20	487,04	730,56	73,06		8.900,00	1.300,00	3.100,00
TOTALE								25.418,40	2.517,12	9.078,00	1.084,05	1.429,12	2.143,68	214,37		26.700,00	3.900,00	9.200,00
14	PERSONALE IN SERVIZIO Vice Segretario	IV cl.	R	53.200,00	47.400,00	53.200,00	53.328,00	12.661,60	1.365,12	4.522,00	372,40	711,04	1.060,56	106,06		13.100,00	1.900,00	4.000,00
15	NUOVA ASSUNZIONE Assist. Tecnico/Collab.techn.	CB2/ CE1	R	29.100,00	25.600,00	29.100,00	29.228,00	6.925,80	737,28	2.473,50	640,20	369,71	504,56	50,46		7.600,00	1.100,00	2.500,00
16	PERSONALE IN SERVIZIO Assist. Tecnico (1009)	CB2	R	14.600,00	12.800,00	14.600,00	14.728,00	3.474,80	363,64	1.241,00	321,20	193,37	294,56	29,46		3.800,00	600,00	1.300,00
17	PERSONALE IN SERVIZIO	CE4	R	38.900,00	30.800,00	38.900,00	39.028,00	9.258,20	887,04	3.306,50	555,80	520,37	700,56	70,06		10.200,00	1.400,00	3.400,00

[illegible]