

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
“DELIA REPETTO”

Via Circondaria Nord n. 39 – 41013 Castelfranco Emilia (MO)

Deliberazione n.6 del 13.3.2020

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE- DOTAZIONE ORGANICA-RICOGNIZIONE ECCEDENZE-APPROVAZIONE

L'AMMINISTRATORE UNICO

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del D.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del D.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo

politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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.

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- con Decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta ufficiale del 27/07/2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

RILEVATO che la dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio, è la seguente:

		Categoria	
- Direttore	n. <u>1</u>	DIR	
- Coordinatore Responsabile.....	n. 1	D	
- Infermiere.....	n. 6	D	
- Fisioterapista.....	n. 2	D	a part time 18 ore sett.li
- Istruttore amministrativo.....	n. 1	D	
- Istruttore amministrativo.....	n. 2	C	
- Istruttore responsabile dell'attività assistenziale di nucleo.....	n. 3	C	di cui uno a part-time a 18 ore sett.li
- Istruttore Animatore	n. 2	C	di cui uno a part-time a 18 ore sett.li
- Operatore Socio Sanitario	n. 30	B	
- Addetto al guardaroba.....	n. 1	B	
- Addetto alla manutenzione.....	n. 1	B	

e che, in tale ambito, non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

CONSIDERATO che nell'anno 2019 si sono verificate cessazioni di personale dipendente come segue:

1 ANIMATORE CAT. C1

5 OSS CAT. B3

Nel 2020 si prevedono cessazioni come segue:

1 RAA CAT. C1

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

RICHIAMATA la normativa regionale in materia di autorizzazione e accreditamento delle strutture socio-sanitarie che prevede standard di personale pre-ordinati

RILEVATA la necessità di declinare una nuova dotazione organica di personale che tenga conto delle esigenze di risposta che i servizi gestiti devono garantire;

- Preso atto che la revisione della dotazione organica è necessaria per poter predisporre successivamente il piano delle assunzioni seppur alla luce di quanto previsto all'art. 17, comma 1 lettera q), della L.124/15 che prevede espressamente "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità;

Considerato che alle ASP si applica la deroga prevista dal comma 2 dell'art. 18 del D.L.112/08, pur imponendo coerenza tra il livello di costi del personale e la quantità dei servizi erogati

Vista la dotazione organica attuale approvata con delibera dell'Amministratore unico n. 10 del 22.3.2019

Preso atto che la presente analisi dei fabbisogni e la conseguente rimodulazione organica di cui l'Azienda necessita viene effettuata sulla base dei principi necessari per rispondere al meglio alle esigenze degli ospiti, tenendo conto dei posti di ruolo ricoperti e dei servizi gestiti

Vista la nuova proposta di dotazione secondo quanto indicato nell'allegato A);

Ritenuto poi di procedere con l'approvazione del piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2020-2022, secondo quanto indicato nell'allegato B);

VISTI

- lo Statuto
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente C.C.N.L.;

DELIBERA

1) di prendere atto che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. n.165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

2) di approvare, a seguito di quanto indicato al precedente punto 1), l'allegata dotazione organica, sotto la lettera A), che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3) di precisare che la rimodulazione della pianta organica è stata redatta nel rispetto delle strategie di miglioramento dell'intera struttura organizzativa finalizzata ad obiettivi di efficienza, economicità dell'azione amministrativa ed al fine di garantire i servizi essenziali nonché il regolare funzionamento dell'ente;

4) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, sotto la lettera B) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

5) di trasmettere il presente atto all'Organo di revisione contabile, per l'acquisizione del parere di competenza

6) di trasmettere l'informazione ai soggetti sindacali

L'Amministratore Unico



Allegato A) DOTAZIONE ORGANICA alla delibera dell' Amministratore n. 6 del 13.3.2020

PROFILO	CATEGORIA	AREA	N. POSTI IN DOTAZIONE
Direttore	dirigente	Direzione generale	1
Coordinatore Responsabile	D	Casa Residenza	1
Istruttore direttivo	D	Contabile Amministrativa	1
Istruttore amministrativo	C	Contabile Amministrativa	1
Istruttore amministrativo	C	Contabile Amministrativa	2
Infermieri	D	Casa Residenza	6
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	C	Casa Residenza	1
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	C	Casa Residenza	1
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	C	Centro Diurno	1
Istruttore Animatore	B	Casa Residenza	1
Istruttore Animatore	C	Centro diurno	1
Operatore Socio Sanitario	B	Centro Diurno	4
Operatore Socio Sanitario	B	Centro Diurno	3 di cui 1 Part Time 27, 1 part time 18 ore, 1 Part Time 25 ore
Operatore Socio Sanitario	B	Casa Residenza	28
Addetto al Guardaroba	B	Casa Residenza	1
Addetto alla Manutenzione	B	Casa Residenza	1

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Asp assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	D.Lgs. n. 165/2001
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	D.Lgs. n. 165/2001

1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Le ASP applicano un principio di matrice prettamente "aziendalistica", che non si basa su tetti di spesa, ma che impone di riparametrare il livello dei costi del personale alla quantità dei servizi

- richiesti (fabbisogno), operando con flessibilità sull'organizzazione e sulla qualificazione del personale e consentendo una maggiore adattabilità delle attività/servizi ai bisogni dell'utenza e della collettività. Le Asp, quali forme di gestione pubblica previste dall'ordinamento regionale, sia nel modello che nelle finalità sono assimilabili, equiparabili alle aziende speciali e alle istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali e quindi fruiscono – questo è il passaggio che fa sì che questo strumento degli Enti locali possa non avere i limiti che oggi hanno gli Enti locali in materia di assunzione di personale– delle stesse opportunità in fatto di assunzioni.

1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*¹.

1.4 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI – TRIENNIO 2018-2020 – stabilizzazioni ex art. 20, comma 1 e 2, del DL75/2017

Per il triennio 2018-2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il venti per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

¹

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

2.1 *L'organizzazione.*

Con deliberazioni dell'Amministratore Unico n. 10 del 22.3.2019, è stato adottato il vigente assetto organizzativo dell'Ente.

La dotazione organica al 29.2.2020 è la seguente:

PROFILO	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	AREA	N. POSTI IN DOTAZIONE	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	N. DIPENDENTI IN ASPETTATIVA	SOMMINISTRATO	NOTE
Direttore	dirigente		direzione	1		1			
Coordinatore Responsabile	D	D2	Casa Residenza	1	1				
Istruttore direttivo	D	D2	Contabile Amministrativa	1	1				
Istruttore amministrativo	C	C2	Contabile Amministrativa	1	1				
Istruttore amministrativo	C	C1	Contabile Amministrativa	2				2 di cui 1 part time	
Infermieri	D	D1	Casa Residenza	6	1			5	di cui 1 in maternità
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	C	C4	Casa Residenza	1	1				
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	B	B4	Casa Residenza	1	1				

Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	B	B3	Centro Diurno	1	1				Part Time 18 ore
Istruttore Animatore	B	B4	Casa Residenza	1	1				
Operatore Socio Sanitario	B	B3	Centro Diurno	3				3	di cui 1 Part Time 27 1 tempo Pieno, 1 part time 18 ore
Operatore Socio Sanitario	B	B4	Centro Diurno	3	3				di cui 1 Part Time 25 ore
Operatore Socio Sanitario	B	B6	Centro Diurno	1	1				
Operatore Socio Sanitario	B	B5	Casa Residenza	1	1				
Operatore Socio Sanitario	B	B4	Casa Residenza	5	5				di cui 1 in cambio mansion e su guardar ba in aspettati va
Operatore Socio Sanitario	B	B3	Casa Residenza	10	10				di cui 1 dimessa il 29/02 e 1 in maternità
Operatore Socio Sanitario	B	B3	Casa Residenza	8				8	su posti vacanti
Operatore Socio Sanitario	B	B3	Casa Residenza	3				3	sostituzi one dip adibito altre mansion i

Addetto al Guardaroba	B	B2	Casa Residenza	1	1		1		
Addetto alla Manutenzione	B	B1	Casa Residenza	1				1	

2.2 *Il personale a tempo indeterminato.*

I posti vacanti risultano essere:

PROFILO	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	AREA	N. POSTI IN DOTAZIONE	NOTE
Direttore	dirigente		direzione	1	
Istruttore amministrativo	C	C1	Contabile Amministrativa	2	di cui 1 part time 30 ore
Infermieri	D	D1	Casa Residenza	5	
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	C	C4	Casa Residenza	1	
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	B	B3	Centro Diurno	1	Part Time 18 ore
Operatore Socio Sanitario	B	B3	Centro Diurno	3	di cui 1 Part Time 27 1 tempo Pieno, 1 part time 18 ore

Operatore Socio Sanitario	B	B3	Casa Residenza	8	su posti vacanti
Operatore Socio Sanitario	B	B3	Casa Residenza	3	sostituzione dip adibito altre mansioni
Addetto alla Manutenzione	B	B1	Casa Residenza	1	

2.3 Il personale a tempo determinato.

I posti vacanti coperti da personale assunto a tempo determinato sono:

PROFILO	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	AREA
Direttore	Area dirigenza Enti locali	CCNL dirigenza enti locali oltre aretribuzione di posizione e di risultato	Direzione generale

2.4 Il personale somministrato a copertura dei posti vacanti è il seguente

Istruttore amministrativo	C	C1	Contabile Amministrativa	2	di cui 1 part time 30 ore
Infermieri	D	D1	Casa Residenza	5	
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	C	C4	Casa Residenza	1	
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	B	B3	Centro Diurno	1	Part Time 18 ore

Operatore Socio Sanitario	B	B3	Centro Diurno	3	di cui 1 Part Time 27 l tempo Pieno, 1 part time 18 ore
Operatore Socio Sanitario	B	B3	Casa Residenza	8	su posti vacanti
Operatore Socio Sanitario	B	B3	Casa Residenza	3	sostituzione dip adibito altre mansioni
Addetto alla Manutenzione	B	B1	Casa Residenza	1	

2.5 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022

La Programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, viene di seguito descritta

2.5.1 Le acquisizioni programmate per l'anno 2018 le cui procedure di reclutamento sono già concluse

In attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020 e 2019-2021, si sono già concluse le procedure di reclutamento con contratto a tempo indeterminato delle seguenti figure la cui acquisizione era programmata per l'anno 2018 e il 2019:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	STATO ATTUAZIONE	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE
B3	8	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno	Procedure concluse –	Casa residenza
B3	4	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno	Procedure concluse –	Casa residenza

2.5.2 Le acquisizioni con contratto a tempo indeterminato programmate per l'anno 2019 ancora da realizzare sono

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE
B3	4	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno	Concorso pubblico	CASA RESIDENZA
D	1	FISIOTERAPISTA	part-time 18 ore	Concorso pubblico	CASA RESIDENZA
D	3	INFERMIERE	Tempo Pieno	Concorso pubblico	CASA RESIDENZA

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo del direttore che ha:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture ;
- attestato l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

3.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2020-2022

Con riferimento all'ultima dotazione organica adottata, si procede a ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale lorda:

PROFILO	CATEGORIA	AREA	N. POSTI IN DOTAZIONE	€
Direttore	dirigente	Direzione generale	1	83.191,90 €
Coordinatore Responsabile	D	Casa Residenza	1	41.155,50 €
Istruttore direttivo	D	Contabile Amministrativa	1	36.666,10 €
Istruttore amministrativo	C	Contabile Amministrativa	1	38.134,98 €
Istruttore amministrativo	C	Contabile Amministrativa	2	71.121,60 €
Infermieri	D	Casa Residenza	6	238.765,66 €
Terapisti	D	Casa Residenza	2 PT 18 ore	40.492,06 €
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	C	Casa Residenza	1	34.774,62 €
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	C	Casa Residenza	1	42.216,77 €
Istruttore Responsabile Attività Assistenziali	C	Centro Diurno	1	17.244,75 €
Istruttore Animatore	B	Casa Residenza	1	30.508,78 €
Istruttore Animatore	C	Centro diurno	1	16.679,88 €

			4	
Operatore Socio Sanitario	B	Centro Diurno	1 a 18 ore, 1 a 18 ore, 2 a 36 ore	140.058,56 €
Operatore Socio Sanitario	B	Centro Diurno	3 di cui 1 Part Time 27, 1 part time 18 ore, 1 Part Time 25 ore	68.589,37 €
Operatore Socio Sanitario	B	Casa Residenza	28	1.006.804,94 €
Addetto al Guardaroba	B	Casa Residenza	1	63.192,23 €
Addetto alla Manutenzione	B	Casa Residenza	1	18.635,52 €
TOTALE				1.988.233,22 €

Sulla scorta del costo complessivo per il personale derivante dalla attuale dotazione organica, che costituisce la base di partenza per il piano del fabbisogno, si procede quindi a valutare i diversi aspetti organizzativi ai fini della rimodulazione della consistenza del personale.

- a) Spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, compreso il personale in comando. Il costo su base annua del personale attualmente assunto a tempo indeterminato corrisponde ad € 1.212.326,96
- b) Spesa per le diverse tipologie di lavoro flessibile € 871.266,29 comprensivo di aggio, IVA e IRAP

3.1.1 - ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

CAT. GIUR	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
B3	4	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno	Concorso pubblico	CASA RESIDENZA	€ 33.003,69
D	2	FISIOTERAPISTA	part-time 18 ore	Concorso pubblico	CASA RESIDENZA	€ 8.473,02
D	5	INFERMIERE	Tempo Pieno	Concorso pubblico	CASA RESIDENZA	€ 124.184,36
C	3	RAA	2 a Tempo Pieno e 1 a part-time 18 ore	Concorso pubblico	Casa Residenza e CENTRO DIURNO	€ 26.244

3.1.2 - ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Concorso pubblico	SERVIZIO AMMINISTRATIVO UNICO	€ 31.254,55
B3	4	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno	Concorso pubblico	CASA RESIDENZA	€ 132.014,76

3.1.3 - ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

CAT. GIUR	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
B3	4	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno	Concorso pubblico	CASA RESIDENZA	€ 132.014,76

3.2 Le assunzioni con contratto di somministrazione del triennio 2020-2022.

Nel triennio 2020-2022 è prevista l'attivazione dei seguenti **contratti di somministrazione**

ANNO 2020 – Assunzioni con contratto di somministrazione

CAT. GIUR	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
-----------	----	-----------------------	---------------	-------------------------	---------------------------

D1	2	INFERMIERE	Tempo Pieno PER 6 MESI	CASA RESIDENZA	€ 46.430,00
D1	1	INFERMIERE	Tempo Pieno PER 11 MESI	CASA RESIDENZA	€ 38.726,75
D1	2	INFERMIERE	Tempo Pieno 1 x 3 mesi 1 x 4,5 mesi	CASA RESIDENZA	€ 27.876,90
D1	2	TERAPISTI PT 18 ORE	Tempo PT 9 mesi	CASA RESIDENZA	€ 31.264,70
C1	2	AMMINISTRATIVO	1 Tempo Pieno 1 Pt 30 ore	AMMINISTRAZIONE	€ 71.121,60
C1	1	RAA	Tempo Pieno PER 5 MESI	CASA RESIDENZA	€ 15.517,44
B3	4	OPERATORE SOCIO- SANITARIO	Tempo Pieno PER 9 MESI	CASA RESIDENZA	€ 131.967,00
B3	5	OPERATORE SOCIO- SANITARIO	Tempo Pieno PER 12 MESI	CASA RESIDENZA	€ 203.939,50
B3	3	OPERATORE SOCIO- SANITARIO	Tempo Pieno PER 12 MESI	CASA RESIDENZA	€ 121.203,20
B3	1	OPERATORE SOCIO- SANITARIO	Tempo Pieno PER 12 MESI	CENTRO DIURNO	€ 39.297,60
B3	1	OPERATORE SOCIO- SANITARIO	Tempo PT 27 ORE PER 12 MESI	CENTRO DIURNO	€ 29.473,20
B3	1	OPERATORE SOCIO- SANITARIO	Tempo PT 18 ORE PER 10 MESI	CENTRO DIURNO	€ 16.504,99
B1	1	ADDETTO ALLA MANUTENZIONE	Tempo PT 20 ORE PER 12 MESI	CASA RESIDENZA	€ 18.635,52

B1	1	ADDETTO ALLA PORTINERIA	Tempo PT 18 ORE PER 3 MESI	CASA RESIDENZA	€ 4.385,70
B3	1	ADDETTO ALLA PORTINERIA	Tempo PT 18 ORE PER 3 MESI	CASA RESIDENZA	€ 4.639,95

SOSTITUZIONE MALATTIA

B3	1	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno 4 Mesi	CENTRO DIURNO	€ 13.149,06
B3	1	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno 3 Mes	CASA RESIDENZA	€ 10.140,18

SOSTITUZIONE FERIE CASA RESIDENZA E CENTRO DIURNO

B3	2	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno 3 Mesi	CASA RESIDENZA	€ 18.897,00
B3	2	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno 3 Mesi	CASA RESIDENZA	€ 18.897,00
B3	1	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno 3 Mesi	CENTRO DIURNO	€ 9.199,00

PERSONALE PER ESIGENZE STRAORDINARIE DA CORONA VIRUS

B3	1	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno 3 Mesi	CASA RESIDENZA	€ 18.897,00
----	---	---------------------------	--------------------	----------------	-------------

