

DELIBERAZIONE DELL' AMMINISTRATORE UNICO
N.10 DEL 22.03.2019

OGGETTO: VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E PROGRAMMAZIONE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

L' AMMINISTRATORE UNICO

PREMESSO che:

- l'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'articolo 16 della legge 183/2011 – impone alle amministrazioni pubbliche di effettuare, con cadenza annuale, la rilevazione delle eccedenze di personale, stabilendo, in assenza di tale adempimento, il divieto di procedere ad assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia contrattuale, pena la nullità degli atti adottati;
- ai sensi dell'articolo 39 c. 1 della legge 449/1997 gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di assicurare la funzionalità dei servizi e di ottimizzare le risorse, compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio;
- l'articolo 6 comma 4 bis del d. lgs. 165/2001 prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti annuali siano elaborati su proposta dei dirigenti che, allo scopo, individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- l'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, stabilisce l'obbligo di rideterminare almeno ogni tre anni la dotazione organica del personale;
- le PP.AA. curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale;
- In sede di definizione del Piano le PP.AA. indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, nell'ambito del potenziale limite

ATTESO che:

- si è provveduto a verificare la dotazione del personale;
- che in relazione alle esigenze funzionali non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili, che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato art. 33 del d. lgs. n. 165/2001;
- è stata rilevata l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto conto delle vigenti disposizioni normative;
- l'Ente non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi e ne consegue che le risorse attualmente impiegate risultano indispensabili per garantire il mantenimento degli standard attuali;

CONSIDERATO che l'attuale dotazione organica, variata con deliberazione n.9/2017, risulta determinata come segue:

Categoria - Posizione giuridica

- Direttore Specialista.....	n. 1	posto	D	D3	
- Coordinatore Responsabile.....	n. 2	posti	D	D1	
- Infermiere.....	n. 6	posti	D	D1	
- Fisioterapista.....	n. 2	posti	D	D1	a part time 18 ore sett.li
- Istruttore amministrativo-contabile direttivo.....	n. 1	posto	D	D1	
- Istruttore amministrativo-contabile ..	n. 2	posti	C	C1	
- Istruttore responsabile dell'attività assistenziale di nucleo.....	n. 2	posti	C	C1	
- Istruttore Animatore	n. 2	posti	C	C1	di cui uno a part-time a 18 ore sett.li
- Operatore Socio Sanitario	n. 30	posti	B	B3	
- Operatore socio assistenziale	n. 2	posti	B	B1	
- Addetto al guardaroba.....	n. 1	posto	B	B1	
- Addetto alla manutenzione.....	n. 1	posto	B	B1	
- Totale	n. 52	posti			

RITENUTO, al fine di assicurare la funzionalità dei servizi e di ottimizzare le risorse, di effettuare le seguenti variazioni alla dotazione organica vigente:

Categoria - Posizione giuridica

- Direttore	n. <u>1</u>	posto		Dirigente	
- Coordinatore Responsabile.....	n. 1	Posto	D	D1	
- Infermiere.....	n. 6	posti	D	D1	
- Fisioterapista.....	n. 2	posti	D	D1	a part time 18 ore sett.li
- Istruttore amministrativo direttivo.....	n. 1	posto	D	D1	
- Istruttore amministrativo.....	n. 2	posti	C	C1	di cui uno a part-time

- Istruttore responsabile dell'attività assistenziale di nucleo.....	n. 3	posti	C	C1	a 18 ore sett.li
- Istruttore Animatore	n. 2	posti	C	C1	di cui uno a part-time a 18 ore sett.li
- Operatore Socio Sanitario	n. 30	posti	B	B3	
- Addetto al guardaroba.....	n. 1	posto	B	B1	
- Addetto alla manutenzione.....	n. 1	posto	B	B1	
- Totale	n. 50	posti			

PRESO ATTO che

Il Piano triennale del fabbisogno di personale (di seguito PTFP) si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente da parte dell'organo di indirizzo politico con il coinvolgimento della dirigenza apicale come richiesto dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis, del D. Lgs. 165/2001; la sua adozione è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, è soggetta alla pubblicazione nell'Amministrazione Trasparente e va comunicata, entro trenta giorni, al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. n. 165/2001, pena il divieto di procedere alle assunzioni.

Il Piano diventa lo strumento strategico per individuare, in un'ottica di flessibilità, le esigenze di personale in relazione non solo alle funzioni istituzionali ma anche agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi. Esso sancisce il superamento del concetto di dotazione organica tradizionale (inteso come contenitore rigido da cui partire in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate per effettuare le scelte sul reclutamento) in favore di un concetto di "dotazione" di spesa potenziale massima.

Il PTFP deve anche dare conto delle azioni che le amministrazioni hanno posto in essere in ordine alla revisione degli assetti organizzativi in un'ottica rovesciata che vede l'organizzazione non più come un elemento rigido da cui ricavare il fabbisogno di personale ma al contrario ripensa l'assetto in sede di definizione del fabbisogno.

RILEVATO CHE dalla valutazione delle esigenze emerge il fabbisogno di personale, come da allegato A), al presente atto, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, indicando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse disponibili;

DELIBERA

1. di approvare la seguente dotazione organica dell'ente:

			Categoria - Posizione giuridica		
- Direttore	n. 1	posto		Dirigente	
- Coordinatore Responsabile.....	n. 1	Posto	D	D1	
- Infermiere.....	n. 6	posti	D	D1	
- Fisioterapista.....	n. 2	posti	D	D1	a part time 18 ore sett.li

- Istruttore amministrativo direttivo.....	n. 1	posto	D	D1	
- Istruttore amministrativo.....	n. 2	posti	C	C1	
- Istruttore responsabile dell'attività assistenziale di nucleo.....	n. 3	posti	C	C1	di cui uno a part-time a 18 ore sett.li
- Istruttore Animatore	n. 2	posti	C	C1	di cui uno a part-time a 18 ore sett.li
- Operatore Socio Sanitario	n. 30	posti	B	B3	
- Addetto al guardaroba.....	n. 1	posto	B	B1	
- Addetto alla manutenzione.....	n. 1	posto	B	B1	
- Totale	n. 50	posti			

2. di approvare il Programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2019-2020-2021, come da allegato a), che costituisce parte integrante, formale e sostanziale del presente provvedimento, e che potrà essere modificato in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare;

3. di dare atto che in relazione alle esigenze funzionali non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili, che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato art. 33 del d. lgs. n. 165/2001;

4. di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. in omaggio all'articolo 40 del d. lgs. 165/2001;

5. di dare mandato ai Responsabili dei Servizi interessati per gli adempimenti conseguenti all'adozione della presente deliberazione

6. di inviare il presente atto all'organo revisore per l'espressione del parere di competenza.

L'Amministratore Unico
Antonietta Ornella Silvestro

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		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni " <i>non possono assumere nuovo personale</i> " (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 ¹).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001;
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, " <i>non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere</i> " (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

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...*”².

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

1.3.1 Deroghe ai vincoli dell’art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di “spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009”).	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate

1.3.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell’art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.

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 professionalita' interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facolta' 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 puo' 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'arti. 52 del D.Lgs. 165/2001.

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

2.1 *L'organizzazione.*

Con deliberazioni dell'Amministratore Unico n. 9 del 14.07.2017, è stato adottato il vigente assetto organizzativo dell'Ente.

Il personale dell'ASP nell'anno 2018 era così composto:

Personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato	Al 01.01.18	Al 31.12.18	Variazione
Personale socio sanitario	23,63	25,00	1,33
Personale amministrativo	2,00	2,00	0
Personale dei servizi generali	1,00	1,00	0
Totale	26,67	28,00	1,33

Personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato	Al 01.01.18	Al 31.12.18	Variazione
Personale socio sanitario	0	0	0
Personale amministrativo	0	0	0
Altro personale	0	0	0
Totale	0	0	0

Personale somministrato da APL	al 01.01.18	al 31.12.18	Variazione
Personale socio-assistenziale	18,83	22,50	3,67
Personale amministrativo	2,83	1,83	-1,00
Servizi generali	0,55	1,05	0,50
Totale personale somministrato	22,21	25,38	3,17

2.2 *Il personale a tempo indeterminato.*

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2018 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti e, con specifico riferimento agli anni 2016 e 2017, attraverso un più massiccio ricorso al personale a tempo determinato somministrato.

Il 2018 è stato caratterizzato dalla attuazione di quanto previsto nella delibera dell'Amministratore Unico n. 9 del 14/7/2017 avente ad oggetto: "Rimodulazione della dotazione organica dell'ASP "DeliaRepetto" in base al fabbisogno di personale programmato per il triennio 2017-2019 (art. 6 D.lgs. 165/2001) “;

Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018 risulta assestato a quota n. 28 e che risultano vacanti i seguenti posti:

- 1 Direttore
- 1 Coordinatore Responsabile
- 1 Istruttore Amministrativo Contabile
- 1 Istruttore Animatore part time 18 ore
- 6 Infermieri
- 2 Terapisti part time 18 ore
- 9 Collaboratori Socio Assistenziali
- 1 Addetto alla manutenzione

2.3 *Il personale a tempo determinato.*

Nell'anno 2018, in corrispondenza dell'incremento dell'organico stabile, non si è registrata una contrazione nell'utilizzo di personale a tempo determinato. Tale fatto è principalmente ascrivibile ragioni di carattere sostitutivo (maternità, aspettative, pensionamenti, altre ipotesi di assenza del titolare con diritto alla conservazione del posto).

Al 31.12.2018 il personale assunto con contratto di somministrazione ammonta a n.25,38

2.4 La vigente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021

La Programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, viene di seguito descritta

2.4.1 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, si sono già concluse le procedure di reclutamento con contratto a tempo indeterminato delle seguenti figure la cui acquisizione è programmata per l'anno 2018:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	STATO ATTUAZIONE	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
B3	8	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno	Procedure concluse –	Casa residenza	€ 46.584,85 Lordi

2.4.2 Le acquisizioni programmate per l'anno 2018 e ancora da realizzare

In attuazione della vigente programmazione per l'anno 2018, risultano ancora da realizzare le seguenti acquisizioni di personale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
-------------------	-----------	------------------------------	----------------------	-----------------------------	---------------------------------	----------------------------------

B3	4	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	CASA RESIDENZA	€ 132.014,76 Lordi
D	1	FISIOTERAPISTA	part-time 18 ore	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	CASA RESIDENZA	€ 16.946,04 Lordi
D	3	INFERMIERE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	CASA RESIDENZA	€ 114.631,71 Lordi

2.5 L'individuazione del budget assunzionale 2019-2021

BUDGET ASSUNZIONALE	RISORSE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE	RISORSE PER SPESA DI ASSUNZIONI PERSONALE DIRIGENZIALE	TOTALE RISORSE
2019	910.014,25	86.955,79	996.970,04
2020	160.993,38		160.993,38
2021	38.210,57		38.210,57
			1.196.173,99

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021.

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.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2019-2021 e che sarebbe possibile ricoprire attraverso scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

3.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021

3.1.1 - ANNO 2019 – 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 previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	CASA RESIDENZA	€ 132.014,76 Lordi
D	2	FISIOTERAPISTA	part-time 18 ore	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria	CASA RESIDENZA	€ 33.892,08 Lordi

				concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		
D	4	INFERMIERE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	CASA RESIDENZA	€ 152.842,28 Lordi
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SERVIZIO AMMINISTRATIVO UNICO	€ 31.254,55 Lordi

3.1.2 - 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	1	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	CASA RESIDENZA	€ 33.003,69 Lordi
C	1	ANIMATORE	part-time 18 ore	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	CENTRO DIURNO	€ 16.256,54 Lordi
C	3	RAA	2 a Tempo Pieno e 1 a part-time 18 ore	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt.	Casa Residenza e CENTRO DIURNO	€ 78.729,46 Lordi

				34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		
--	--	--	--	----------------------------------	--	--

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

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2021
D	1	INFERMIERE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	CASA RESIDENZA	€ 38.210,57 Lordi

3.2 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2019-2021.

Nel triennio 2019-2021, in aggiunta alle figure elencate al precedente punto 2.4.1, è prevista l'attivazione dei seguenti **contratti a tempo determinato**

Anno 2019

Contratto ex art. 110, comma 1, del DL 267/2000:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONI	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	BUDGET
DIRIGENTE	1	DIRETTORE	Tempo Pieno	Selezione ex art. 110 c.1 D.Lgs n. 267/2000	DIREZIONE GENERALE	€ 86.955,79

Altre assunzioni personale non Dirigente:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	BUDGET
B3	4	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno	SOMMINISTRAZIONE	CASA RESIDENZA	€ 132.014,76 Lordi
C	2	ANIMATORE	1° tempo pieno e 1 part-time 18 ore	SOMMINISTRAZIONE	CENTRO DIURNO	€ 47.511,09 Lordi
C	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 a Tempo Pieno e 1 a part-time 30 ore	SOMMINISTRAZIONE	SERVIZI AMMINISTRATIVO UNICO	€ 57.417,12 Lordi

A queste assunzioni si aggiungono - 2 unità a tempo pieno e determinato di OSS per nucleo di Casa residenza per complessivi giorni 180, per assicurare le sostituzioni del personale dipendente ASP assente per ferie estive;

- 1 unità per nucleo di OSS per complessivi 10 mesi, per coprire le assenze per aspettativa e malattie lunghe, e infortunio nel rispetto del vigente contratto di lavoro, per complessivi giorni 420.

- 1 unità per 90 giorni per sostituzioni malattie e infortuni centro diurno, oltre 180 giorni per sostituzione ferie estive .

Inoltre si prevede la copertura del seguente profilo professionale

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
D	5	INFERMIERE	Tempo Pieno	SOMMINISTRAZIONE per giorni 1560	CASA RESIDENZA	€ 191.052,85 Lordi