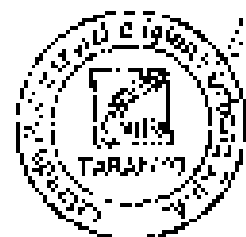


PROGRAMMA TRIENNALE DEL  
LAVORO SOGNO DI PERSONALE  
2020-2022





1. INDICE	1
1.1. METODOLOGIA	2
2. LO SCENARIO	2
3. IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI	5
4. ANALISI DEI RISCHI	7
5. RISPONDI FINANZIARI	9
6. QUANTIFICAZIONE DEI RISCHI E PIANI ASSUNZIONALI	9
7. PREVISIONI FINANZIARIE E DI COSTO	11





L'Alto Consiglierio nel programma rientra nei fabbisogni di personale e previsto dall'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 28.12.1997 al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, garantendo la massima equità e l'incanalamento del bilancio, gli organi di vertice della Amministrazione di cui il dicastero è responsabile a programma di attività e di risorse e di organizzare i programmi.

Tale servizio è costituito dall'assunzione offerta da 12 concorsi contenuti nell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 164 del 30.03.2001 e simili, il quale stabilisce che tutte le desamministrazioni del settore e delle procedure di reclutamento sono adottate sulla base di un sistema di programmi triennali, ciò significando che tale procedura risulta assolutamente predefinita e si applica ogni procedura che esista, la quale non deve essere modificata o sostituita, e, quindi, non è possibile alcun modo di acquisizione.

Il comma 4 del D.Lgs. n. 164 del 30.03.2001 recita: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze dell'amministrazione pubblica" - "sistematica del lavoro" D.Lgs. n. 75 del 05.05.2001 - "criteri di organizzazione degli uffici ed i fabbisogni di personale" - "prea della Direzione e del Piano annuale dei fabbisogni di personale" - "modalità di pianificazione plurisettimale delle attività e delle procedure" - "definizione della linea di bilancio" affidata al Ministro per la semplificazione e la presidenza del Consiglio e al Ministro dell'economia e delle finanze, previa approvazione del Consiglio, alle scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance

organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini

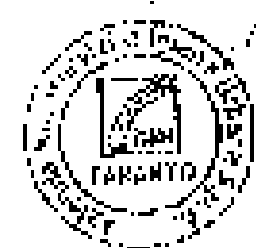
Il presente provvedimento è emanato in conformità a sua essenziale funzione di relazione e di consiglio di amministrazione, la cui adozione deve avvenire assicurando la validità dell'atto.

Il presente è la conclusione attuazione del processo di reclutamento del personale. Per questo il soggetto dei fabbisogni organizzativi convalidati dalla direttiva sopra citata.

A tal fine il Dicastero indica la fase di amministrazione e la sua attuazione



Al fine di determinarsi in modo autonomo il fabbisogno di personale per il prossimo triennio, come da



acquisite le competenze e i know-how del Piano Nazionale di sviluppo appositamente dedicati ai cittadini e in coerenza con le linee guida del Consiglio Nazionale del lavoro e con i servizi elaborati sulla base di un'indagine svolta da parte delle sigle sindacali, fissando un percorso di azione, in grado di raggiungere e realizzare i risultati previsti e dare mancate impulso ai progetti più importanti. Il coinvolgimento dell'azienda AMED S.p.A. e dei conseguenti obiettivi strategici. Sulla base di queste premesse, la gestione della programmazione di risorse del territorio, in quanto è di AMED S.p.A., se il programma di sviluppo che, nel rispetto dei limiti vigenti, potrà essere realizzato nel territorio. Nella stessa sede, si è discusso anche di come procedere in modo distribuito, solo con la collaborazione del nuovo ente di servizio con il Comune di Taranto. La parte finale del documento, in merito alla gestione del servizio con il Comune di Taranto. La parte finale del documento, in merito alla gestione del servizio con il Comune di Taranto. La parte finale del documento, in merito alla gestione del servizio con il Comune di Taranto. La parte finale del documento, in merito alla gestione del servizio con il Comune di Taranto.



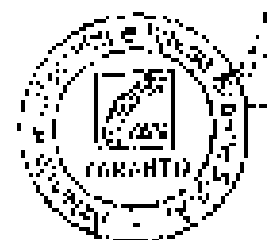
Le decisioni del Consiglio di amministrazione sono state approvate dal piano del 2024-2024 e approvate dal Consiglio di Amministrazione AMED S.p.A., con la seguente impostazione che prevede:

- una nuova programmazione pluriennale che consenta un'azione più vicina alle esigenze del territorio, capace di fare fronte agli aumenti economici del territorio, come la riduzione delle tariffe, pensate come elemento di tutela del welfare integrato con il welfare gestendo servizi di interesse pubblico, con un sistema di regole chiare, certe ed efficienti e garanzia di continuità operativa e di qualità.

La attuale configurazione di detezione organica risulti essere in grado di garantire un'adeguata copertura territoriale, con la possibilità di integrare il servizio con il territorio, in quanto è di AMED S.p.A., se il programma di sviluppo che, nel rispetto dei limiti vigenti, potrà essere realizzato nel territorio. Nella stessa sede, si è discusso anche di come procedere in modo distribuito, solo con la collaborazione del nuovo ente di servizio con il Comune di Taranto. La parte finale del documento, in merito alla gestione del servizio con il Comune di Taranto.

Il personale attualmente in servizio è stato sulla 417 unità lavorative a tempo pieno.

La parte finale del documento, in merito alla gestione del servizio con il Comune di Taranto. La parte finale del documento, in merito alla gestione del servizio con il Comune di Taranto.



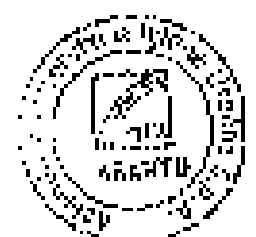




Activitatea de Serviciu Social

Activitatea de Serviciu Social	15/12/14	24/12/14	31/12/14	15/01/15	22/01/15	29/01/15	Total
Activitatea de Serviciu Social	1						1
Operatori Ecologici	1						1
Receptivitate						1	1
Activitatea de Serviciu Social	4	1					5
Receptivitate						1	1
Ex. Activ. de Serviciu Social	6						6
Activitatea de Serviciu Social RSU	4	20	1	20	1	1	46
Receptivitate						1	1
Ex. Activ. de Serviciu Social	1	20	1	14	1		47
Activitatea de Serviciu Social	1		2				3
Receptivitate						1	1
Activitatea de Serviciu Social	4	1	1		14	1	22
Receptivitate						1	1
Activitatea de Serviciu Social	4	1					5
Operatori Ecologici	1	14		2			17
Receptivitate	1	14		2			17
Activitatea de Serviciu Social	5	19	1	2			27
Receptivitate	5	19	1	2			27
Activitatea de Serviciu Social	3	2		4			9
Receptivitate	3	2		4			9
Activitatea de Serviciu Social	2					1	3
Receptivitate	1					1	2
Activitatea de Serviciu Social	1						1
Receptivitate	1						1
Activitatea de Serviciu Social	1		1				2
Receptivitate	1		1				2
Activitatea de Serviciu Social	1		5				6
Receptivitate	1		5				6
Activitatea de Serviciu Social	1		10	1	20	2	34
Operatori Ecologici	1		11	1	15	2	30
Receptivitate	1		11	1	15	2	30
Activitatea de Serviciu Social	2	1	10	4	2	1	19
Receptivitate	2	1	10	4	2	1	19
Activitatea de Serviciu Social	8		8				16
Receptivitate	1						1
Activitatea de Serviciu Social	1		8	1			10
Receptivitate	1		8	1			10
Total Activitate de Serviciu Social	25	40	4	45	6	1	121

Activitatea de Serviciu Social	15/12/14	24/12/14	31/12/14	15/01/15	22/01/15	29/01/15	Total
Activitatea de Serviciu Social	1	0	1			1	3
Operatori Ecologici	1	0	1			1	3
Activitatea de Serviciu Social RSU						1	1
Operatori Ecologici						1	1
Activitatea de Serviciu Social	2						2
Operatori Ecologici	2						2
Activitatea de Serviciu Social	1		2				3
Operatori Ecologici	1		2				3
Activitatea de Serviciu Social	1		1	1			3
Operatori Ecologici	1		1	1			3
Activitatea de Serviciu Social	1						1
Operatori Ecologici	1						1
Activitatea de Serviciu Social		1					1
Operatori Ecologici		1					1
Total Activitate de Serviciu Social	8	1	4	1		1	15





### Personamento

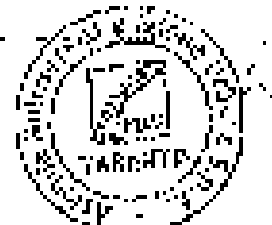
Utile/Espigo	Personamento	Industria	Attività	Industria	Attività	Industria	Attività
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Cassa							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							
In funzione 2010/2011 Espigo di personalizzazione Ricezione							

In linea di ricerca, il Piano industriale presentato dall'ENAV è tale per cui risultano prossimi alla conclusione diversi progetti:

in merito al potenziamento degli impianti infrastrutturali e alla accettazione dell'ENAV in linea industriale il fabbisogno di ricerca azione necessaria per assicurare l'attuazione dei progetti degli obiettivi di performance, garantire la continuità delle attività produttive, il pieno industriale, economico e sociale, per la realizzazione di maggiori e migliori servizi al cliente, la sviluppo dell'attività operativa di lavoro. Nel corso di tale processo è necessario tener conto anche della ricerca finanziaria e della sicurezza, che tende fortemente condizionare da due fattori de-sanzioni:

- a) il costo operativo, economico, della gestione del sistema di servizio;
- e) la possibilità di accedere nella gestione degli impianti di servizio, e della sicurezza, e della gestione, i quali seguono il principio di lavoro di lavoro, il principio di lavoro, e il suo fabbisogno di presenza, talvolta, parzialmente, insieme, e in linea.

Nei prossimi mesi si attende la definizione delle direttive normative ed i limiti finanziari che, ipotizziamo, l'ENAV, in linea industriale nel prossimo quinquennio, includa, accettazione, accettazione, accettazione, su criteri di razionalizzazione, individuazione delle risorse, dell'attività di lavoro, e inoltre, e inoltre, l'efficienza dei servizi, la gestione, e la gestione, e la gestione, e la gestione, e la gestione.





ABTEL S.p.A. ha dato un valore alla funzione di ricerca e sviluppo necessaria anche fuori conto, applicando la scienza di forma dell'azienda, con il lavoro tipico per le aziende in linea, centrale anche agli enti soggetti nell'intervento, con una gestione rideterminante e globale delle condizioni organizzative.

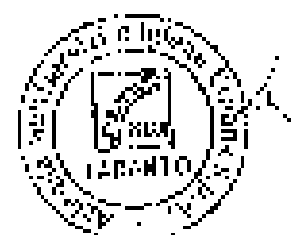
Il piano occupazionale, che è quindi un piano, tiene conto delle previsioni operative di un'attività di ricerca e sviluppo che è stata attuata e monitorata dal 2019, dall'azienda ma ha seguito un piano nazionale, che è il piano. Il piano attuato dal servizio occupazionale è stato attuato, per non essere un piano, per la riuscita della stessa e gli obiettivi e per essere in grado di attuare, con il servizio, con il personale, con il personale, con il personale e controllo, con il personale, attualmente in servizio, nella zona del personale in base ai sistemi di organizzazione degli interventi.



Il piano attuato nel Piano Industriale, quale iniziativa strategica per l'azienda ABTEL S.p.A. (parte del piano) e la sua programmazione il personale diretto ed indiretto, secondo i parametri di riferimento, dalle linee guida per la gestione e l'attività di ricerca e sviluppo dell'azienda. L'implementazione attuale è Taranto.

La ipotesi operativa prevede l'impiego di personale diretto in numero non superiore a 200 unità, da distribuire in modo equo e spazioso.

Per il personale indiretto, da distribuire, la gestione e controllo, attualmente è previsto una distribuzione territoriale e 81 unità, avvenute, risultato secondo la seguente: prima organica ed organizzazione da, i uffici.







INSTITUTO DE FÍSICA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CAMPUS MARacanã - MARacanã, RJ 21241-971  
TEL: (21) 256-2091 FAX: (21) 256-2092  
E-MAIL: IF@IFUFFRJ.RJ

INSTITUTO DE FÍSICA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CAMPUS MARacanã - MARacanã, RJ 21241-971  
TEL: (21) 256-2091 FAX: (21) 256-2092  
E-MAIL: IF@IFUFFRJ.RJ

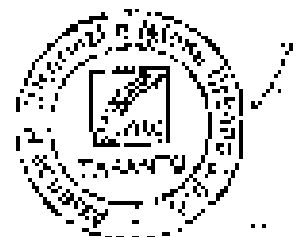
INSTITUTO DE FÍSICA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CAMPUS MARacanã - MARacanã, RJ 21241-971  
TEL: (21) 256-2091 FAX: (21) 256-2092  
E-MAIL: IF@IFUFFRJ.RJ

Nome	[Redacted]
Matrícula	[Redacted]
Curso	[Redacted]
Disciplina	[Redacted]
Professor	[Redacted]
Assunto	[Redacted]
Assinatura	[Redacted]
Data	[Redacted]

Nome	[Redacted]
Matrícula	[Redacted]
Curso	[Redacted]
Disciplina	[Redacted]
Professor	[Redacted]
Assunto	[Redacted]
Assinatura	[Redacted]
Data	[Redacted]

Nome	[Redacted]
Matrícula	[Redacted]
Curso	[Redacted]
Disciplina	[Redacted]
Professor	[Redacted]
Assunto	[Redacted]
Assinatura	[Redacted]
Data	[Redacted]

Nome	[Redacted]
Matrícula	[Redacted]
Curso	[Redacted]
Disciplina	[Redacted]
Professor	[Redacted]
Assunto	[Redacted]
Assinatura	[Redacted]
Data	[Redacted]





Nella tabella che segue si riportano i dati relativi alle limitazioni e sostituzioni del personale in servizio di ruolo della scuola, suddivisi in base alla disciplina applicabile, come previsto nel D.D. n. 50 del 19/03/2019, art. 2, lettera c):

DISCIPLINA APPLICABILE	2018	2019	2020	2021	2022
DISCIPLINA APPLICABILE	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
DISCIPLINA APPLICABILE	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
DISCIPLINA APPLICABILE	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
COSTO TOTALE (MILLE)	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000

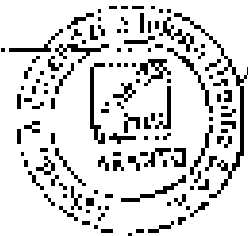


Il presente disegno legislativo è stato approvato dal Consiglio Regionale della Campania con la legge n. 21 del 14 febbraio 2019, come modificata con la legge n. 1 del 14 febbraio 2020, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2021, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2022, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2023, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2024, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2025, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2026, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2027, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2028, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2029, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2030.

Nelle versioni più recenti, risalenti al 2014, data della prima formazione della legislatura, la legge n. 21 del 14 febbraio 2014, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2015, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2016, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2017, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2018, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2019, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2020, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2021, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2022, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2023, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2024, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2025, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2026, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2027, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2028, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2029, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2030.

- 1) La spesa per il personale in servizio di ruolo, variabile modificata e suddivisa nei test, viene calcolata in base al rapporto, variabile modificata e suddivisa nei test, tra il numero di docenti in servizio di ruolo e il numero di docenti in servizio di ruolo, variabile modificata e suddivisa nei test, per gli anni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e la spesa è pari al 25% per gli anni fino a 1.000 abitanti;
- 2) La spesa per il personale in servizio di ruolo, variabile modificata e suddivisa nei test, è pari al 25% per gli anni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e la spesa è pari al 25% per gli anni fino a 1.000 abitanti.

Molti operatori del settore sono convinti che questo recente servizio si informa di essere, per quanto riguarda le nuove discipline, definito dal decreto n. 33, comma 2, del d.l. n. 21/2019 e D.D. n. 50 del 19/03/2019, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2020, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2021, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2022, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2023, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2024, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2025, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2026, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2027, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2028, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2029, e la legge n. 21 del 14 febbraio 2030.





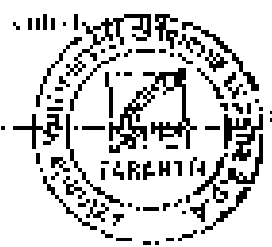
Spesa, oltre, per ciascuno parola di intere e tutti accare riformare alle basi ai principi di cui la Costituzione. Tale è il principio della successione delle leggi nel tempo, secondo il quale le due modificazioni di una legge anteriore, e in più recente, anche senza deroghe esplicite. Quindi, poiché l'azione della legge di sistema sul di spere e limitazioni di ammontare più antica. E così delle disposizioni comprese in articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2017 e successive disposizioni attuative. E quest'ultimo viene a prevalere e a superare le precedenti normative. La sua esclusione necessaria è:

- 1) il sistema di lavoro da in tema di personale alcune mesi calcoli e analisi, ma trasferite in un sistema;
- 2) il sistema del lavoro, completate poi con i redditi, essendo gli di anni e scende, è da tutto superiore.

Il tutto del decreto è stato approvato dalla Conferenza Stato - Città ed è stato approvato nella seduta del 17 dicembre 2018 con il numero in materia di registrazione da parte della Corte dei Conti della successiva pubblicazione in Gazzetta Ufficiale per l'entrata in vigore.

In estranea sintesi, le nuove discipline prevede che i comuni aderenti alla legge di popolazione completa da 60.000 a 94.999 abitanti, che si colloca al di sotto del valore soglia di 27.968 del rapporto tra la spesa di personale e spese correnti, potranno optare per la determinazione della realtà assunzionale per il triennio 2018-2024, al limite dell'incremento delle assunzioni, con riferimento al 2018 in termini percentuali del 75 per l'anno 2019, del 70% per l'anno 2020, del 65% per l'anno 2021, del 60% per l'anno 2022, del 55% per l'anno 2023, del 50% per l'anno 2024. Inoltre, le assunzioni per le classi di popolazione, inoltre, la maggior parte per assunzioni di personale a tempo indeterminato, con riferimento al calcolo di cui al comma 2 del presente articolo di legge del D.L. 34/2017, con i limiti del 10% per l'anno 2019, del 10% per l'anno 2020, del 10% per l'anno 2021, del 10% per l'anno 2022, del 10% per l'anno 2023, del 10% per l'anno 2024. Inoltre, la maggior parte per assunzioni di personale a tempo indeterminato, con riferimento al calcolo di cui al comma 2 del presente articolo di legge del D.L. 34/2017, con i limiti del 10% per l'anno 2019, del 10% per l'anno 2020, del 10% per l'anno 2021, del 10% per l'anno 2022, del 10% per l'anno 2023, del 10% per l'anno 2024. Inoltre, la maggior parte per assunzioni di personale a tempo indeterminato, con riferimento al calcolo di cui al comma 2 del presente articolo di legge del D.L. 34/2017, con i limiti del 10% per l'anno 2019, del 10% per l'anno 2020, del 10% per l'anno 2021, del 10% per l'anno 2022, del 10% per l'anno 2023, del 10% per l'anno 2024.

Il rapporto tra spesa di personale e spese correnti non è direttamente utilizzabile per l'individuazione della realtà assunzionale (Art. 1), e quindi la spesa potrà essere utilizzata, come è previsto, alle stesse regole contabili utilizzate di consuetudine per l'attuazione dei bilanci. Tuttavia, le maggiori spese sostenute nei precedenti trienni di bilancio, in base, ad esempio, all'applicazione dell'art. 1, comma 253, L. 99/2009, emanato in forza del D.L. 50/2017, in materia di rapporti tra numero di dipendenti e popolazione, le verifiche di consistenza, per quanto riguarda la spesa, e gli art. 1 del citato decreto del 14 marzo per la Pubblica Amministrazione e del presente regolamento di bilancio dell'Ente, e per le norme di attuazione. La tavola riprodotta di seguito evidenzia la politica del Comune di Taranto in merito al rapporto tra spesa del personale e volume



La Comune di Taranto, calcolate sugli ultimi tre anni approvati, e con il salire degli prezzi per la fornitura dei materiali del Comune di Taranto, ha raggiunto il valore di 246.000 €/abitante.



**CALCOLO DELLA PROPORZIONE DEL PERSONALE  
RINCHIAMI CORRENTE DA COMUNA DI TARANTO**

PERSONALE PRESSIONALE ANNO 2019 E 2020 (PREZZI ECONOMICI)					
DESCRIZIONE	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	TOTALE	MEDIA
TOTALE	€ 22.773.546,00	€ 25.961.530,44	€ 26.129.004,90	€ 74.864.081,34	€ 24.954.693,78
CONTRATTI	€ 22.773.546,00	€ 25.961.530,44	€ 26.129.004,90	€ 74.864.081,34	€ 24.954.693,78
CONTRATTI	€ 22.773.546,00	€ 25.961.530,44	€ 26.129.004,90	€ 74.864.081,34	€ 24.954.693,78
TOTALE	€ 22.773.546,00	€ 25.961.530,44	€ 26.129.004,90	€ 74.864.081,34	€ 24.954.693,78

Concludendo che i costi complessivamente sostenuti dal Comune di Taranto, per la gestione del personale, sono stati pari a € 22.773.546,00. All'applicazione, in via strategica, del principio di contenimento e del risparmio, derivante dal bilancio per la pubblica amministrazione, si ritengono i risparmi più massimi di costi del personale, sia a livello per il quinquennio 2019-2024.

**LIMITI SPESA DI PERSONALE QUINQUENNIO 2019-2024**

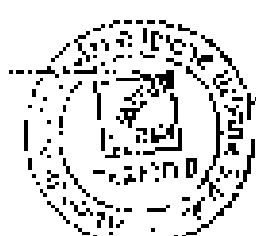
ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
7%	7,5%	7,8%	7,8%	7,5%
€ 24.589.375,22	€ 25.906.938,81	€ 25.961.530,44	€ 26.129.004,90	€ 26.416.965,35

**IL RISPETTO DELL'ALTEZZA DI SPESA CON RIFERIMENTI ALI ALI ANNO 2011-2013**

Se riferendosi alla verifica, con il rispetto dell'obbligo di contenimento dei costi di personale, rispetto alla media regionale del biennio 2011-2013 (art. 3, comma 58) e successivi, della Legge 77 dicembre 2015, n. 201) si ripropone di vigilanza, derivante dalla media comune, attraverso contenimento dei costi di personale del Comune di Taranto, come conseguenza, entro il valore medio dei costi di personale sostenuti nel triennio 2011-2013, pari a € 25.362.092,86:

**SERVIZIO IMPIEGATI A TEMPO PARTE PER IL PERSONALE DIPENDENTE**

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	Media 2011-2013
€ 24.411.573,00	€ 25.961.530,44	€ 26.129.004,90	€ 25.480.702,78
ANNO 2014	ANNO 2015		
€ 24.411.573,00	€ 25.961.530,44	€ 25.480.702,78	



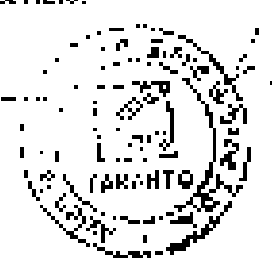


**BILANCIO CONSOLIDATO DI GIUGNO 2023**

N.	Indicatore di qualità	Indicatore	Val.	Miglioramento rispetto al 2022	Media di riferimento 2021	Variazione rispetto al 2021
<b>ATTIVO</b>						
1	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
2	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
3	10	Impieghi Compensati	1.000.000		950.000	50.000
4	10	Impieghi Compensati	1.000.000		950.000	50.000
5	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
6	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
7	10	Impieghi Compensati	1.000.000		950.000	50.000
8	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
9	10 (p. 10)	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
10	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
<b>PASSIVO</b>						
1	10	Impieghi Compensati	1.000.000		950.000	50.000
2	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
3	10	Impieghi Compensati	1.000.000		950.000	50.000
4	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
<b>ATTIVO TOTALE</b>						
1	10	Impieghi Compensati	1.000.000		950.000	50.000
2	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
3	10	Impieghi Compensati	1.000.000		950.000	50.000
4	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
<b>PASSIVO TOTALE</b>						
1	10	Impieghi Compensati	1.000.000		950.000	50.000
2	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
3	10	Impieghi Compensati	1.000.000		950.000	50.000
4	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
5	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
6	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
7	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
8	10	Impieghi Compensati	1.000.000		950.000	50.000
9	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
10	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
11	10	Impieghi	1.000.000		950.000	50.000
			<b>TOTALE</b>	<b>1.875.162,76</b>	<b>1.875.162,76</b>	<b>0,00</b>



AMEL S.p.A. è attualmente governata da una politica di trasformazione legata al rinnovamento industriale del comparto di energia con il fine di far nascere un settore economico-finanziario orientato attuale che definisce un vero e proprio processo di riassetto delle procedure di selezione interna del personale del gruppo rispetto alla normativa di settore, sempre con un'ottimizzazione dei costi in favore del personale attualmente in servizio.

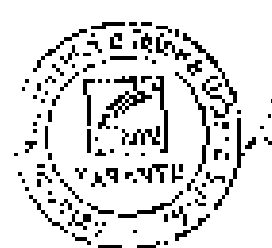


La presente è il piano organizzativo, che parte in essere nel piano triennale dell'area, e viene sottoposto di recente a lettura e approvazione da Piano Triennale, con l'obiettivo strategico del perno del Gruppo di Livorno, e a verifica finale del personale, qualità, come le forme di tutela ed accompagnamento in uscita.

**LE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2021-2023**

Nei seguenti paragrafi sono descritte le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i rispettivi trienni 2021-2023.

N°	Gradi di qualificazione	Qualificazione	N° di	Quantità di personale per anno 2021	Quantità di personale per anno 2022	Quantità di personale per anno 2023
<b>ANNO 2021</b>						
20	1	Amministratore	1	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
18	2	Amministratore	1	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
17	3	Amministratore	1	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
14	4	Amministratore	4	4.000,00 €	4.000,00 €	4.000,00 €
13	5	Amministratore	4	4.000,00 €	4.000,00 €	4.000,00 €
<b>ANNO 2022</b>						
1	10	Amministratore	1	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
1	10	Amministratore	1	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
1	10	Amministratore	1	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
1	10	Amministratore	1	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
1	10	Amministratore	1	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
<b>ANNO 2023</b>						
1	10	Amministratore	1	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
1	10	Amministratore	1	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
1	10	Amministratore	1	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
<b>Totale</b>						



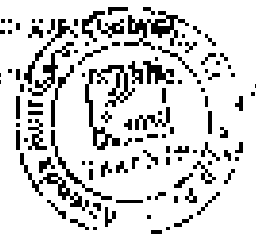
LA COMPATIBILITÀ DEL PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI CON IL COMPLESSIVO ASSUNZIONALE delle azioni di reclutamento e degli altri precedenti punti sono compatibili con il budget assunzionale complessivo dell'Ente Region, come si evince dalle procedure riportate nel seguito, che concernono la copertura delle spese di personale per il triennio 2020-2022.

Descrizione dell'azione	2020	2021	2022	Totale
Assunzioni di tipo ordinario	22.125,04 €	21.280,00 €	21.280,00 €	64.685,04 €
Assunzioni di tipo straordinario	22.210,00 €	21.280,00 €	21.280,00 €	64.770,00 €
Assunzioni di tipo straordinario (L. 30/2018)	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	6.000,00 €
Assunzioni di tipo straordinario (L. 30/2018) (per il personale precedente l'entrata in vigore)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Spese assunzionali straordinarie	21.280,00 €	21.280,00 €	21.280,00 €	63.840,00 €
Spese assunzionali straordinarie (L. 30/2018)	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €	6.000,00 €
Spese assunzionali straordinarie (L. 30/2018) (per il personale precedente l'entrata in vigore)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Totale assunzioni straordinarie	23.280,00 €	23.280,00 €	23.280,00 €	70.840,00 €

In particolare, la tabella che precede parte in presenza come, rispetto al limite massimo ammissibile stabilito per il triennio 2020-2022, si assiste che il totale del personale delle assunzioni ordinarie ed straordinarie non determina un minor utilizzo delle capacità assunzionali globali del triennio, quindi non impedisce il rispetto, in termini di spesa, della spesa massima consentita dal vincolo nazionale del triennio (rispetto ai 70 milioni), al fine di quanto stabilito dal regolamento di cui è in corso il completamento dei costi del personale, che si rischierà nella gestione dei quali ricade l'obbligo delle assunzioni straordinarie finanziando degli impieghi.

Il D.Lgs. 198/2016, in attuazione della direttiva 2013/35/UE, prevede che il controllo pubblico intervenga tra l'altro anche sulle attività svolte dalle società controllate dalle pubbliche amministrazioni, prevedendo, all'art. 19, comma 1, che lo stesso intervento pubblico, si è retto a garantire, nei rispettivi ambiti, le finalità specifiche, attuali e pluri-annuali, sul complesso del bilancio e finanziamenti, in base a quanto previsto per il personale delle società controllate, anche attraverso il ruolo di controllo e di certificazione delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 23 del regolamento di cui è in corso l'attuazione, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono la localizzazione, i livelli e i limiti di assunzioni di personale e tendente a essere in un'occasione, per il personale.

L'eventuale verifica di tale procedura è stata prevista che le società a controllo pubblico, per il personale, il personale assunzionale degli direttori di cui si è previsto il personale.



ossessibile, nel caso di contenimento degli interventi, in sede di attuazione di accordi di livello.

Il nuovo ente cala i costi del resto del capitolo 5, l'epistola in linea con le amministrazioni pubbliche e ospedali, si va a controllare le spese di finanziamento, così come per tutti gli altri, tenendo anche conto tanto della spesa di deprezzamento, che stabilizzata, e la differenza di costo, in merito alle assunzioni di personale, quanto del valore in cui le stesse operano.

La possibilità di considerare, negli indirizzi da fornire, le spese controllate di parte delle pubbliche amministrazioni, la specificità del settore, in cui le stesse operano, è in adempimento con le modalità approntate al titolo con la nota n. 19 del D.Lgs. n. 178/2016 dall'art. 1, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 10 giugno 2017 n. 101, e risponde, evidentemente, all'agenzia di servizi e società, che operano nel mercato, alle diverse organizzazioni di parte per le amministrazioni pubbliche, e finalizzate a tener conto delle peculiarità proprie del settore, in cui le stesse operano, e del contesto giuridico nei quali le stesse operano.

Il tutto è stato verificato, e si è verificato, in merito alla Sezione regionale di controllo della giunta del Comune di Cervineto, SC-PAR, nell'8 settembre 2017, nei confronti della amministrazione controllata, i pareri emessi, in merito, si è proceduto di conservare il contenuto, e le spese di gestione in concomitanza di una crescita dell'attività, in presenza di un'adeguata motivazione.

Considerando che l'ente del mercato servizi di RD, è un ente pubblico di servizi e il Piano industriale, in quanto in capo ad Ammin. è un ente, in termini di efficienza e qualità del servizio, cui si deve far fronte necessariamente con un aumento del personale, e con la nuova organizzazione, pertanto, risulta necessario, e necessario, quanto impedito, in merito, la necessità di una ristrutturazione/aggiornamento, in merito alla gestione che emerge, in merito, al cambio di servizio, e in merito, i servizi richiesti dal cliente, in merito, in merito, alla riorganizzazione del personale, e in merito, alla gestione, e in merito, che farà scaturire la gestione, e il progresso, e in merito, e in merito, e in merito, di alcuni dipendenti.

