

PIAO

UNIONE DEI COMUNI DEL GUILCIER

sezione 3.3 "ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO" sotto-sezioni 3.3.2 e 3.3.3

Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PREMESSA

Gli elementi della sottosezione sono:

- rappresentazione della consistenza di personale alla data di stesura del fabbisogno: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - o capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - o stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - o stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello / inquadramento;

Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua

- le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.

IL PERSONALE DELLE UNIONI DEI COMUNI

1.1 Principi e norme di riferimento:

La sezione della Corte dei Conti ha reso il proprio parere con la delibera n. 87/2022/SRCPIE/PAR del 20 giugno 2022, dove, in sintesi, ha esposto come segue l'applicazione della normativa vigente:

- i vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di comuni di natura obbligatoria (quelle formate da comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti) vanno considerati secondo il criterio del “cumulo” ovvero “le spese di personale e le facoltà assunzionali sono da considerare in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l’invarianza della spesa complessivamente considerata”, quali principi confermati anche nelle deliberazioni della Sezione delle Autonomie n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG;
- per le Unioni che, invece, associano le funzioni per libera scelta gestionale, ferma restando la verifica del contenimento della propria spesa nei limiti del tetto di cui all’art. 1, comma 562, della legge 296/2006, la successiva verifica del rispetto dei vincoli specifici dei comuni associati deve essere fatta seguendo il criterio del “ribaltamento pro quota”, fondato sull’imputazione a ciascuno di essi della quota di spesa del personale riferibile all’Unione (cfr. deliberazione n. 8/2011/SEZAUT);
- la disciplina della facoltà assunzionale prevista dall’art. 33 del d.l. 34/2019 (convertito in legge 58/2019) e dal successivo decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020 si applica solo ai comuni e non alle unioni;
- come confermato dalla deliberazione n. 4/2021/QMIG della Sezione delle Autonomie, le facoltà assunzionali delle Unioni di comuni risultino disciplinate dalla fattispecie normativa di cui all’art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che consente il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell’anno precedente;
- si aggiunge, poi, la possibilità per le Unioni di ottenere in cessione le capacità assunzionali dei singoli comuni associati, prevista dall’art. 32, comma 5, ultimo periodo, del TUEL, secondo cui “i comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all’Unione di comuni di cui fanno parte”;
- in definitiva le Unioni di comuni possono assumere direttamente utilizzando sia spazi assunzionali propri, applicando la consueta regola del turnover al 100%, sia spazi ulteriori ceduti dai comuni virtuosi aumentando concretamente la propria dotazione organica ed in quest’ultimo caso la capacità assunzionale transiterà dal comune all’Unione ed opererà in deroga al rispetto dei limiti di spesa previsti dall’art. 1 commi 557-quater e 562 della legge n. 296/2006.

1.2 Struttura della sottosezione:

L'articolazione della Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" è la seguente:

1. Situazione del personale;
2. Capacità di spesa ;
3. Piano triennale dei fabbisogni;

SITUAZIONE DEL PERSONALE

Dotazione organica complessiva al 31/12/2023

SERVIZIO AFFARI GENERALI E CULTURA E PLUS			
AREA	Profilo professionale	Donne	Uomini
Funzionari ed EQ	Funzionario direttivo amministrativo TEMPO DETERMINATO ex c.557 - 12 ore + CONVENZIONE ART.23 ccnl 16.11.2022 - 12 ore	1	
Istruttori	Istruttore amministrativo TEMPO DETERMINATO ex c.557 - 8 ore		1
SERVIZIO FINANZIARIO E PERSONALE			
Funzionari ed EQ	Funzionario amministrativo – contabile TEMPO INDETERMINATO 36 ore	1	
Istruttori	Istruttore amministrativo – contabile TEMPO INDETERMINATO 30 ore	1	
SERVIZIO TECNICO RIFIUTI E SUAPE			
Funzionari ed EQ	Funzionario tecnico TEMPO INDETERMINATO 36 ore	1	

Istruttori	Istruttore tecnico TEMPO INDETERMINATO 30 ore	1	
Istruttori	Istruttore tecnico TEMPO DETERMINATO ex c.557 - 8 ore		1
SERVIZIO PLUS			
Categoria	Profilo professionale	Donne	Uomini
Funzionari	Assistente sociale - 18 ore IN COMANDO	1	
Istruttori	Istruttore amministrativo contabile TEMPO DETERMINATO 36 ore	1	
Funzionari	Assistente sociale TEMPO DETERMINATO 36 ore	1	
Funzionari	Funzionario direttivo amministrativo CONVENZIONE ART.23 ccnl 16.11.2022 - 30 ore	1	
Funzionari	Assistente sociale ex c.557 - 12 ore	1	
SERVIZIO TRIBUTI			
Istruttori	Agente polizia locale ex c.557 - 12 ore		1
	TOTALE	11	3

CAPACITA' DI SPESA DELL'UNIONE DEI COMUNI DEL GUILCIER:

QUOTA PROPRIA SPESA DI PERSONALE: art. 1, comma 562, della legge 296/2006

Euro 37.765,41, che corrisponde alla spesa del personale sostenuta dall'Unione nell'anno 2008, calcolata dal maggio 2008 data di inizio delle attività dell'Unione a dicembre dello stesso anno.

QUOTA TRASFERITA DA ALTRI ENTI : art. 31 del D. lgs. 165/2001

Euro 63.636,01 relativi al trasferimento (trattamento economico in godimento, indennità di posizione e quota fondo salario accessorio)dal comune di Ghilarza presso l'Unione dei Comuni del Guilcier - ai sensi dell'art. 31 del D. lgs. 165/2001 - di n. 1 istruttrice direttiva assistente sociale cat. d1 pos. economica d5 da assegnare al settore PLUS a seguito del trasferimento del servizio PLUS Ghilarza –Bosa, vedi determinazione SF n.5 del 12/04/2021;

CESSIONI DA PARTE DEI COMUNI DELL'UNIONE: art.32 c.5 TUEL

- Euro 31.277,42 la capacità assunzionale a tempo indeterminato ceduta in modo permanente dal Comune di Ghilarza nel 2018 (deliberazione G.C. n. 16 del 31 gennaio 2018);
- Euro 14.692,94 capacità assunzionale specifica ceduta dal Comune di Ghilarza (deliberazione G.C. n. 20 del 28/02/2019);
- Euro 11.019,70 ceduti da Norbello per incremento fondo P.O. (deliberazione G.C n. 93 del 30/10/2019)
- Euro 63.636,01 per trasferimento Fenu istr.direttiva D5 (stipendio tabellare- PEO, indennità di Posizione e di risultato in godimento e relativi oneri riflessi)
- Euro 100.000,00 cessione a tempo indeterminato dal Comune di Ghilarza deliberazione G.C n. n.24 del 26.03.2021)
- Euro 18.000,00 cessione a tempo indeterminato dal Comune di Paulilatino (deliberazione G.C n. n.60 del 16/06/2023)
- Euro 30.000,00 cessione a tempo indeterminato dal Comune di Norbello (deliberazione G.C n. 60 del 21/07/2023)
- Euro 15.000,00 cessione a tempo indeterminato dal Comune di Abbasanta (deliberazione G.C n. 75 del 28/09/2023)

= TOTALE GENERALE € 321.391,48 NUOVA CAPACITA' ASSUNZIONALE

SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

QUOTA PROPRIA SPESA DI PERSONALE PER ASSUNZIONI FLESSIBILI:

quota propria di spesa da utilizzare per le assunzioni flessibili pari a Euro 97.203,20, che corrisponde alla spesa del personale sostenuta dall'Unione nell'anno 2009;

CESSIONI DA PARTE DEI COMUNI DELL'UNIONE:

Euro 20.000,00 cessione a tempo indeterminato dal Comune di Ghilarza

= TOT. € 117.203,20 NUOVA CAPACITA' ASSUNZIONALE SPESA FLESSIBILE

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

A seguito di attenta valutazione:

- a) della programmazione finanziaria e gestionale 2024/2026, approvata con il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024/2026, giusta delibera di Assemblea n. 1 del 10.01.2024;
- b) del bilancio di Previsione finanziario 2024/2026, giusta delibera di Assemblea n. 2 del 17.01.2024;
- c) del rendiconto della gestione relativa all'esercizio finanziario 2022, giusta delibera di Assemblea n. 8 del 21.06.2023;
- d) delle esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- e) delle possibili modalità di gestione dei servizi , al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, in relazione alla dimensione della collettività amministrata e della dimensione territoriale.
- f) della deliberazione della giunta n. 7 del 24/01/2024 ad oggetto: "nulla osta e autorizzazione proroga del comando presso la direzione generale delle politiche sociali della regione Sardegna dipendente istr.direttivo assistente sociale settore PLUS ";
- g) della deliberazione della giunta n. 8 del 24/01/2024 RICOGNIZIONE E INTEGRAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNUALITA' 2024 FINALIZZATA ALLA PARTECIPAZIONE A MANIFESTAZIONE DI INTERESSE ALLASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEL PERSONALE DA DESTINARE ESCLUSIVAMENTE ALLE POLITICHE DI COESIONE SOCIALE (CAPCOE);
- h) della deliberazione della giunta n. 9 del 24/01/2024 ad oggetto: " PARTECIPAZIONE ALL'AVVISO DI MANIFESTAZIONE D'INTERESSE CHE AVVIA IL PIANO STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI PER LA POLITICA DI COESIONE 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ";
- i) DELLA NOTA INTERNO PROT.40 DEL 02/01/2024 NELLA QUALE LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO PLUS CHIEDE LA PRORGA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN SCADENZA , SINO AL COMPLETAMENTO DEL SERVIZIO DI 36 MESI, PER IL PROGETTO MINISTERIALE FINANZIATO CON

I FONDI POVERTA'.

stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: nessuna

ANNO 2025: nessuna

ANNO 2026: nessuna

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

Dall'analisi del contesto effettuata nel paragrafo precedente scaturisce l'attività di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, la quale si fonda sui seguenti passaggi:

- ☒ determinazione della capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- ☒ programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente;
- ☒ rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;
- ☒ programmazione dell'evoluzione dei fabbisogni di personale nel triennio, individuando le strategie di copertura dei fabbisogni

PIANO ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2024:

SERVIZIO TECNICO, RIFIUTI E SUAPE					
Numero	Area	Profilo professionale	Modalità di accesso IN SUBORDINE :	Spesa prevista	Note
1	Area dei Funzionari	1 INGEGNERE e in subordine 1 ARCHITETTO	Partecipazione a manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale (CAPCOE)		POSTO DA MANTENERE DISPONIBILE PER LA FINALITA ' DELLA MANIFESTAZIONE DI INTERESSE
SERVIZIO AFFARI GENERALI E CULTURA					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso IN SUBORDINE :	Spesa prevista 2024	Note
1	Area dei Funzionari	1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO e in subordine FUNZIONARIO	Partecipazione a manifestazione di interesse all'assunzione a tempo		POSTO DA MANTENERE DISPONIBILE PER LA FINALITA' DELLA MANIFESTAZIONE DI

		AMMINISTRATIVO CONTABILE	indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale (CAPCOE)		INTERESSE
<u>PIANO ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2025:</u> NESSUNA					
<u>PIANO ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2026:</u> NESSUNA					

PIANO ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2024

SERVIZIO PLUS spesa del personale fuori limite Fondi Povertà Ministero Etero finanziato negli impegni degli interventi 1030015 1030016 1030020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso IN SUBORDINE :	Spesa prevista 2024	Note
1	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo contabile 36 ORE	Proroga contratto a tempo determinato	€ 27.377,73	Proroga del contratto in scadenza al 28/05/2024 sino al 28/04/2025; FONDO MINISTERIALE POVERTA'
1	Area dei Funzionari	Assistente sociale 36 ORE	Proroga contratto a tempo determinato	€ 29.730,06	Proroga del contratto in scadenza al 02/11/2024 sino al 13/04/2025;

					FONDO MINISTERIALE POVERTA'
--	--	--	--	--	--------------------------------

Dotazione di personale 2024 esitata dalla programmazione del fabbisogno 2024/2026.

SETTORE AFFARI GENERALI E CULTURA						
Profilo professionale	Posti previsti	Posti coperti	Posti da coprire 2024	Modalità di reclutamento del personale	Stato di avanzamento procedura di reclutamento	Note
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO A TEMPO PARZIALE E TEMPO DETERMINATO	1	1				ex c.557 - 12 ore + CONVENZIONE ART.23 ccnl 16.11.2022 - 12 ore Sino al 31/12/2024
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO e in subordine FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	0	1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO e in subordine FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	Partecipazione a manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale (CAPCOE)	Da avviare	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE A TEMPO PARZIALE ED INDETERMINATO 15 ORE	1	0	0			Dipendente dimissionario con conservazione del posto sino al 30/04/2024
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1	0			ex c.557 - 12 ore sino al

BIBLIOTECARIO A TEMPO PARZIALE TEMPO DETERMINATO						31/12/2024
--	--	--	--	--	--	------------

SETTORE FINANZIARIO E PERSONALE						
Profilo professionale	Posti previsti	Posti coperti	Posti da coprire 2024	Modalità di reclutamento del personale	Stato di avanzamento procedura di reclutamento	Note
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO	1	1				
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE A TEMPO PARZIALE ED INDETERMINATO	1	1				

SETTORE TECNICO RIFIUTI E SUAPE						
Profilo professionale	Posti previsti	Posti coperti	Posti da coprire 2024	Modalità di reclutamento del personale	Stato di avanzamento procedura di reclutamento	Note
FUNZIONARIO TECNICO A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO	2	1	1 INGEGNERE e in subordine 1 ARCHITETTO	Partecipazione a manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente	Da avviare	

				alle politiche di coesione sociale (CAPCOE)		
ISTRUTTORE TECNICO A TEMPO PARZIALE ED INDETERMINATO	1	1				
ISTRUTTORE TECNICO A TEMPO PARZIALE E DETERMINATO	1					Art. 1 c. 557 L.311/2004 8 ore sino al 31/12/2024

SETTORE PLUS						
Profilo professionale	Posti previsti	Posti coperti	Posti da coprire 2024	Modalità di reclutamento del personale	Stato di avanzamento procedura di reclutamento	Note
ASSISTENTE SOCIALE TEMPO PARZIALE ED INDETERMINATO	1	1				In comando alla RAS sino al 19/03/2025
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO A TEMPO PARZIALE E TEMPO DETERMINATO	1	1				ex c.557 - 12 ore + 12 ore CONVENZIONE ART.23 ccnl 16.11.2022 - 12 ore Sino al 31/12/2024
ISTRUTTORE	1	1				Proroga sino al

AMMINISTRATIVO CONTABILE A TEMPO PIENO E DETERMINATO						compimento dei 36 mesi di servizio
ASSISTENTE SOCIALE A TEMPO PIENO E DETERMINATO	1	1				Proroga sino al compimento dei 36 mesi di servizio

SETTORE TRIBUTI						
Profilo professionale	Posti previsti	Posti coperti	Posti da coprire 2024	Modalità di reclutamento del personale	Stato di avanzamento procedura di reclutamento	Note
Agente polizia locale						Art. 1 c. 557 L.311/2004 12 ore sino al 31/12/2024

[verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale](#)

Le previsioni iscritte in bilancio sono compatibili con la programmazione del fabbisogno di personale, come da tabella sottostante.

Previsioni	2024	Limite tetto di spesa
-------------------	-------------	------------------------------

STANZIAMENTO Spese per il personale dipendente TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO * spesa per retribuzioni+oneri lavoro dipendente; Fondo salario accessorio + oneri	693.074,05*	
Buoni pasto	5.000,00	
Altre spese per il personale		
TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE	€ 698.074,05	

Descrizione deduzione	Previsioni 2024	
spese personale collegate a trasferimento comunitari e ministeriali SERVIZIO PLUS	€ 405.501,49	
spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni *COMANDO FENU A..M ALLA RAS	€ 26.130,00	
TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE	€ 431.631,49	

TOTALE NETTO SPESE PERSONALE	€ 261.442,56	€ 321.391,48
-------------------------------------	---------------------	---------------------

[verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile:](#)

la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 117.203,20

Spesa per lavoro flessibile anno 2023= € 15.559,96 PES + € 11.000,00 PINNA

La restante spesa è fuori dal testo in quanto finanziata con trasferimenti comunitari e ministeriali SERVIZIO PLUS

Rilevazione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze del personale

A seguito della ricognizione annuale operata ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale che comportino la necessità di collocamento in disponibilità di personale, pertanto l'Unione attesta che la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs 165/2001, ha ESITO NEGATIVO.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- L'Unione, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in L. 160/2016, ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- L'Unione, alla data odierna, ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66, convertito in L. 23/6/2014, n. 89, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- L'Unione non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- L'Unione, pertanto, non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Assunzioni a tempo determinato

Nel triennio 2024/2026 potranno essere attivate assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per comprovate esigenze di

carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall' art. 9, comma 28, del Dl. n. 78/10 (SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009):

Certificazioni del Revisore dei conti:

Il Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ha espresso il parere alla presente sezione del PIAO relativo alla pianificazione del fabbisogno di personale con Attestazione del 02/04/2024, registrato al prot. n.1800 del 03/04/2024.