

Allegato alla N° 2  
 Delibera/Determina  
 di Giunta Comunale  
 n° 62 del 2024



## COMUNE DI BOLSENA

### Provincia di Viterbo

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

#### n. 28 del 24-02-2023

#### OGGETTO

### PERSONALE: Approvazione Programma Fabbisogno del Personale anno 2023-2025

L'anno duemilaventitre il giorno ventiquattro del mese di febbraio alle ore 12:30 nella sala delle riunioni del palazzo comunale di Bolsena, convocata con avvisi consegnati a norma di legge, si è riunita la giunta comunale. Assume la presidenza il Paolo Dottarelli - Sindaco assistito dal Segretario Comunale MARIOSANTE TRAMONTANA incaricato della redazione del presente verbale.

Componenti	Qualifica	Presenti / Assenti
Dottarelli Paolo	Sindaco	Presente
Di Sorte Andrea	Vice Sindaco	Assente
Adami Riccardo	Assessore	Presente
Bruti Raffaella	Assessore	Presente
Basili Roberto	Assessore	Presente

#### LA GIUNTA COMUNALE

#### VISTI:

- 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. 91 del D.lgs. n. 267/00 secondo cui *"Gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*.
- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal Dlgs. 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del Dl. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**CONSIDERATO** che, ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato con D.lgs. n. 75/17: "4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con Dpcm. di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici";

**VISTE** le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" contenute nel DM. 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;

**CONSIDERATO** che le linee guida, lasciando ampio spazio agli enti locali, ed individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano che: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente";

**DATO ATTO** quindi, che:

- in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale sopra richiamate, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane

ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale "strumento statico di organizzazione";

- in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001, è necessario per l'Ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

#### **EVIDENZIATO CHE:**

- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale deve individuare qualitativamente e quantitativamente il personale necessario allo svolgimento delle funzioni strategiche ed al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e che la dotazione organica, in buona sostanza, più che al numero di posti, è riferita sia alla "spesa potenziale massima", ossia al rispetto dei limiti di legge in materia di personale (limite imposto dall'art. 1, commi 557 - spesa media triennio 2011/2013 della Legge n. 296/06);
- gli Enti, nell'ambito della spesa potenziale massima di cui sopra, possono procedere a modificare la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni ed agli obiettivi programmati; a tal fine ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. a bis) del Dlgs. n. 165/01 i dirigenti e responsabili propongono le risorse ed i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti di ufficio cui sono preposti;
- l'individuazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;
- nel piano devono essere indicate inoltre, le risorse finanziarie necessarie per coprire i fabbisogni e la dimostrazione della capacità assunzionale dell'Ente;

**DATO ATTO** che l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

*"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente*

*decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";*

**VISTO** il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**RICHIAMATO** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

- "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."*

**RITENUTO** necessario procedere alla redazione del piano triennale di fabbisogni del personale del Comune di Bolsena 2023-2025, alla luce della normativa entrata in vigore con il

DM 17 marzo 2020;

**RILEVATO**, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario verificare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le nuove facoltà assunzionali per questo ente, ed in particolare:

- A) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;**
- B) lavoro a tempo determinato;**
- C) contenimento della spesa di personale;**

<b>A) Rispetto del limite delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato</b>
--

**RICHIAMATE** le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;
- l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

**RILEVATA** la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

**RITENUTO** opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

**CONSIDERATO CHE** l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

**VISTA** la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

**VISTO** il prospetto di calcolo in atti del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, depurata dei rimborsi effettuati per il servizio di segreteria dai comuni convenzionati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità così come determinato in sede di assestato del bilancio 2021 di € 4.075.271,24;

**VISTO** il prospetto di calcolo in atti della spesa di personale 2021, così come definita dal DPCM 17/03/2020 e dal successivo Decreto Ministero Interno 21/12/2020 che prevede che ciascun comune computi la spesa del segretario comunale solo per la quota a proprio carico, risultante in complessivi € 636.926,81;

**VERIFICATO CHE:**

- per questo Comune, il rapporto tra spese di personale/entrate correnti calcolato è il seguente: 16,63%;
- questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d), dell'art. 3 del DM 17 marzo 2020 avendo n. 3.775 abitanti al 31.12.2022;

**DATO ATTO** che gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 - Anno 2023	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29,00%	31,60%
<b>D</b>	<b>3000-4999</b>	<b>27,20%</b>	<b>27,00%</b>	<b>31,20%</b>
.....	.....	.....		

**RILEVATO** quindi, che questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera d) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **15,63 %**, si colloca nella fascia FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;

**EVIDENZIATO**, pertanto, che il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per nuove assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di

appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

**DATO ATTO** che l'incremento teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente: **Euro 471.546,97**

**RILEVATO** che il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, e pertanto per questo Ente l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni deve essere realizzato gradualmente secondo le seguenti misure: per il 2023 il 27% della spesa del personale 2018, mentre per il 2024 il 28% della spesa del personale 2018 ( che per il suddetto Ente corrisponde ad € 867.679,99 per il 2023 ed € 874.512,12 per il 2024);

**EVIDENZIATO** che i comuni virtuosi devono calcolare due quote e verificare quella inferiore tra:

- valore massimo teorico
- valore della tabella 2 (o in alternativa eventuali resti assunzionali)

**DATO ATTO** che la programmazione del personale 2023/2025 prevede una spesa, calcolata secondo il DM citato, di € 814.537,00 per il 2023 e € 802.917,00 per gli anni 2024/2025 con un incremento contenuto nei limiti di legge;

**RITENUTO** pertanto, di aggiornare i fabbisogni di personale da assumere a tempo indeterminato per il triennio 2023-2025, limitatamente alle procedure di reclutamento dall'esterno, individuando i seguenti posti da ricoprire, come meglio indicato nel prospetto di seguito indicato:

- n. 1 posto di Istruttore Vigilanza cat. D1 in sostituzione dell'attuale Responsabile del Servizio di Polizia Municipale che è andato in pensione nel corso dell'anno 2020, da reperire tramite convenzione art. 30 con utilizzo parziale nei limiti della spesa complessiva di € 10.000,00 annuali;
- n. 2 convenzioni con altri Enti per utilizzo parziale di figure professionali livello D per supporto strategico trasversale ai diversi settori dell'Ente, ciascuna per n. 6 ore settimanali, ai sensi art. 30 TUEL;
- n. 1 posto di Istruttore di Vigilanza a tempo pieno cat. C posizione economica C1 da reperire tramite utilizzo di graduatorie di altri Comuni, al fine di reintegrare l'organico dell'ufficio di Polizia Municipale a far data presumibilmente dal 01.04.2023;
- n. 1 Istruttore contabile cat. "C" posizione economica C1 part-time e tempo indeterminato 18 ore settimanali da adibire a supporto dell'ufficio tributi e messo notificatore, da reperire mediante utilizzo graduatorie di altri Enti con decorrenza 01.06.2023;

**DATO ATTO CHE** nel 2023-2024-2025 non si prevedono nuove assunzioni, fermo restando che il Responsabile del Servizio Personale, nel rispetto di tutti gli obblighi generali di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente per le assunzioni di personale, è

autorizzato a sostituire o a provvedere ad assunzioni ulteriori di unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi non previste;

**CONSIDERATO** che la dotazione organica allegata alla presente deliberazione è coerente con il criterio della *"dotazione di spesa potenziale massima"* indicato dalle Linee guida sui fabbisogni di personale (Dpcm. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27 luglio 2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

**VALUTATO** pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

## B) Lavoro a tempo determinato

**EVIDENZIATO** che per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

**VISTA** la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";*

**RICHIAMATO** quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**VISTA** la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";*



**PRESO ATTO** pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

**RICHIAMATO** il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 - come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 - nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

**DATO ATTO** che tra i contratti di lavoro a tempo determinato ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

**RILEVATA** la seguente tabella riassuntiva:

<b>Spesa complessiva lavoro a tempo determinato : Anno 2009</b>			
<b>Totale</b>			<b>Limite € 11.902,60</b>

**CONSIDERATO ALTRESÌ CHE** si rende necessario procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato per le motivazioni di seguito indicate:

- n. 1 agente di polizia locale cat. C posizione economica C1 part-time per n. 18 ore settimanali per n. 7,5 mesi necessari per intensificare l'azione di controllo del territorio;
- n. 1 dipendente cat. D posizione economica D1 per implementare organico Ufficio Tecnico da utilizzare esclusivamente per finanziamenti PNRR fino al 31.12.2026 dando atto che tale assunzione a tempo determinato è in deroga all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti di cui all'art. 33 D.L. 34/2019 e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato. La spesa in questione non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 quater della Legge 296/2006 (media triennio 2011-2013)

### **Rispetto del limite del contenimento spesa personale**

**VISTO** l'art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 secondo cui "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica

retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) lettera abrogata;

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

**Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".**

**PRESO ATTO** che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

**CONSIDERATO** inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-*quater* Legge 27 dicembre 2006, n. 296, l'Ente rispetta, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio **2011-2013** pari a **€. 907.162,33** al netto delle voci escluse;

**DATO ATTO INOLTRE CHE:**

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 20.01.2023 il piano di azioni positive per il triennio 2023/2025;
- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001 e non sono presenti nell'Ente dipendenti in soprannumero, né in eccedenza come da delibera di Giunta Comunale n. 04 del 21.01.2023;
- l'ente 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 nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente 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;

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 32 del 22.06.2022, l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL n.267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui *"Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato"*;
- pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008;

**VISTO** l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

**ATTESO** che con proprio verbale n. 28 del 21.02.2023 e registrato al protocollo comunale in data 22.02.2023 al n. 1942, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**RICHIAMATO** l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *"Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente"*;

**VISTO** il d.lgs.267/2000;

**RICHIAMATO** il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**RILEVATA** la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

**VISTO** il parere favorevole del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.lgs. 267/2000, allegato parte integrante;

**VISTO** il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

**VISTO** il parere favorevole espresso dal Responsabile del settore finanziario ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso,

Con votazione unanime espressa in forma palese

**DELIBERA**

- 1) Di approvare integralmente la premessa del presente atto quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) Di prendere atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/01 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero, come indicato nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 28.01.2022;
- 3) Di approvare la dotazione organica dell'Ente 2023-2025, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, come da allegato A parte integrale e sostanziale del presente atto, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557, della Legge n. 296/06;
- 4) Di approvare il foglio di calcolo della capacità assunzionale dell'Ente, come da allegato B parte integrale e sostanziale del presente atto;
- 5) Di approvare il prospetto delle assunzioni a tempo indeterminato come da allegato C parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 6) Di approvare il prospetto delle assunzioni a tempo determinato come da allegato D parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 7) Di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- 8) Di dare mandato al Responsabile del servizio personale di procedere al compimento di tutti gli atti necessari;
- 9) Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025;
- 10) Di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Programma triennale ed annuale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
- 11) Di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L 78/2010 convertito in legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro e flessibile;
- 12) Di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 13) Di comunicare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

14) Di pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale il presente provvedimento;

Di seguito

**LA GIUNTA COMUNALE**

Stante l'urgenza di dare esecuzione al presente provvedimento

Con voti unanimi

**DELIBERA**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

*Il Segretario Comunale*  
F.10 MARIOSANTE TRAMONTANA

*Il Sindaco*  
F.to Paolo Dottarelli

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio on-line nel sito istituzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 32 L. 69/2009 e s.m., dal 03-03-2023 al 18-03-2023 (n° 214 reg. pubbl.) e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale  
f.to MARIOSANTE TRAMONTANA

Pubblicata all'albo pretorio on-line nel sito istituzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 32 L. 69/2009 e s.m., per 15 giorni consecutivi, dal 03-03-2023 al 18-03-2023, esecutiva il 24-02-2023, essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva.

Il Segretario Comunale  
f.to MARIOSANTE TRAMONTANA

Parere Favorevole in ordine alla Regolarità Tecnica (art.49, comma 1, Dlgs 267/2000)

Il Responsabile del Servizio  
f.to MARIOSANTE TRAMONTANA

Parere Favorevole in ordine alla Regolarità contabile (art.49, comma 1, Dlgs 267/2000)

Il Responsabile di ragioneria  
f.to Dott.ssa Maria Antonella Menichetti

---

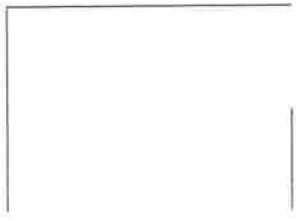
Copia conforme all'originale per uso amministrativo  
MARIOSANTE TRAMONTANA

**DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO**

AREA	PROFILO	CATEGORIA	UNITA' IN SERVIZIO	UNITA' PREVISTA	NOTE
<b>UFFICIO SEGRETERIA</b>	Istruttore area amministrativa	C	1		
	Istruttore direttivo area amministrativa	D	1		Responsabile del Servizio
<b>UFFICIO AFFARI GENERALI</b>	Istruttore area amministrativa	C	1		
	Istruttore area demografica, stato civile, elettorale, leva e statistica	C	1		
	Istruttore area amministrativa	C	1		
<b>Ufficio Polizia Municipale e Ufficio Commercio e Polizia Amministrativa</b>	Istruttore direttivo di vigilanza	D		1	Responsabile del Servizio da reperire con Convenzione parziale con altro Ente
	Istruttore Direttivo di Vigilanza	D	1		Unità (part-time 50%)
	1-Istruttore Direttivo area amministrativa per ufficio commercio	D	1		Unità (part-time 50%)
	Istruttore di vigilanza	C	2		
	Istruttore di vigilanza	C		1	Assunzione mediante utilizzo graduatorie di altri Enti

<b>Ufficio Ragioneria e Tributi</b>	Istruttore direttivo area economico finanziaria	D	1		Responsabile del Servizio
	Istruttore Direttivo area economico finanziaria	D	1		
	Istruttore area economico finanziaria	C	1		
	Istruttore area economico finanziaria E Messo notificatore  part-time a 18 ore settimanali	C		1	Assunzione mediante utilizzo graduatoria di altri Enti
<b>Ufficio Demanio e Patrimonio</b>	Istruttore direttivo area tecnica e tecnico	D	1		Art. 110 TUEL part- time a 18 ore settimanali
	Operaio Specializzato	B	1		
<b>Ufficio Lavori Pubblici e servizi manutentivi</b>  <b>E</b>	Istruttore direttivo area tecnica e tecnico manutentiva	D	1		Responsabile del Servizio
<b>Ufficio Urbanistica e gestione del territorio</b>	Istruttore Area Tecnica	C	1		
	Istruttore Area Tecnica	C	1		
	Istruttore Direttivo Tecnico full - time	D		1	Da assumere tramite selezione pubblica e utilizzare esclusivamente per finanziamenti PNRR







**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)**

**1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3**

COMUNE DI	BOLENA
POPOLAZIONE	3900
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

**2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2**

calcolo dati consuntivo 2021

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE		
RENDICONTO ANNO 2021		definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	4.111.587,64	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	4.577.212,44	4.327.048,24
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	4.292.344,65	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		251.777,00

**RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI** 0,156290655

### 3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

calcolo dati consuntivo 2021

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	636.926,81	
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE A REGIME</b>	<b>1.108.473,78</b>	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO TEORICO	471.546,97	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Anno 2023:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	683.212,59	
% DI INCREMENTO ANNO 2022	27,00%	Art. 5, comma 1
<b>INCREMENTO ANNUO 2023 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)</b>	<b>184.467,40</b>	

Controllo limite (\*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (spesa personale in servizio al 01/01/2023 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2023, compreso incremento trattamento economico accessorio)	814.537,00	
<b>INCREMENTO ANNUO (2023-2018)</b>	131.324,41	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.108.473,78	
DIFFERENZA	293.936,78	DEVE ESSERE < O = A 0

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Anno 2024:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	683.212,59	
% DI INCREMENTO ANNO 2024	28,00%	Art. 5, comma 1
<b>INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)</b>	191.299,53	

Controllo limite (\*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio al 1/1 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, compreso incremento trattamento economico accessorio)	802.917,00	
<b>INCREMENTO ANNUO (2024-2018)</b>	119.704,41	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.108.473,78	
DIFFERENZA	305.556,78	DEVE ESSERE < O = A 0

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Anno 2025: in assenza di modifiche deve essere inferiore a 1.108.473,78 (dati consuntivo 2021)

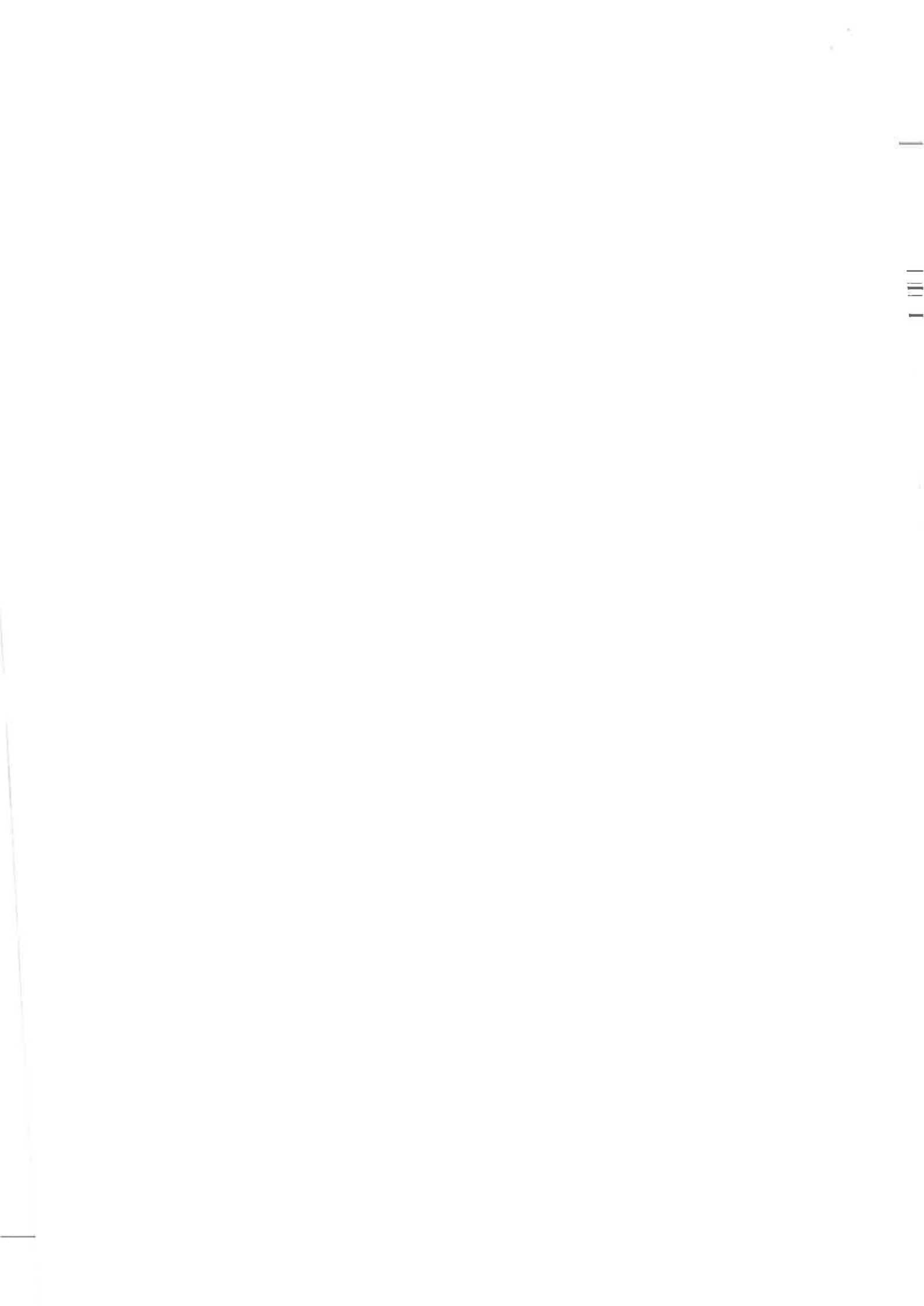


PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE  
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNUALITA' 2023 -2025

ALLEGATO "C" ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	I= INTERNO E=ESTERNO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	MODALITA' DI COPERTURA ECONOMICA	ANNO DI REALIZZAZIONE	NOTE
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	E	CONVENZIONE CON ALTRO ENTE	Copertura finanziata da Bilancio	2023	n. 1 unità  tempo parziale nel limite di € 10.000,00 annui
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	E	CONVENZIONE CON ALTRO ENTE	Copertura finanziata da Bilancio	2023	n. 1 unità a tempo
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	E	CONVENZIONE CON ALTRO ENTE	Copertura finanziata da Bilancio	2023	part-time per n. 6 ore settimanali
1	C1	AGENTE DI POLIZIA	E	UTILIZZO GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	Copertura finanziata da Bilancio	2023	n. 1 unità a tempo  part-time per n. 6 ore settimanali
1	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE E MESSO NOTIFICATORE	E	UTILIZZO GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	Copertura finanziata da Bilancio	2023	n. 1 unità  tempo pieno

Nel 2023-2024-2025 non si prevedono nuove assunzioni, fermo restando che il Responsabile del Servizio Personale, nel rispetto di tutti gli obblighi generali di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente per le assunzioni di personale, è autorizzato a sostituire o a provvedere ad assunzioni ulteriori di unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi non previste.





**ALLEGATO "D" ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNUALITA' 2023**

<b>N. POSTI</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>I= INTERNO E=ESTERNO</b>	<b>MODALITA' DI ASSUNZIONE</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA ECONOMICA</b>	<b>ANNO DI REALIZZAZIONE</b>	<b>NOTE</b>
1	C	AGENTE DI POLIZIA	E	Graduatoria approvata con determinazione del Settore Segreteria e Personale  n. 42 del 07.12.2021	Copertura finanziata da Bilancio	2023	n. 1 unità part-time al 50% per n. 7.5 mesi
1	D	Istruttore direttivo tecnico	E	Selezione pubblica  Da utilizzare per finanziamenti PNRR	Copertura finanziata da Fondi PNRR	2023 - 2025	n. 1 unità full-time  - 9 mesi nel 2023 - 12 mesi nel 2024 - 12 mesi nel 2025

ANNO 2024 Non si prevedono al momento disposizioni riguardanti nuove assunzioni di Personale

