**FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per gli enti con meno di 50 dipendenti lo schema allegato al DM 132/2022 prevede che gli stessi debbano compilare l'intera sezione 3.3 contente le seguenti sottosezioni:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Formazione del personale

L'articolo 6, comma 3, del medesimo decreto stabilisce che "*le pubbliche amministrazioni di cui al comma*

*1* ( amministrazioni con meno di 50 dipendenti) *sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2"* che, con riferimento alla sezione 3/3.3 Piano dei fabbisogni di personale prevede solo la "*programmazione delle cessazioni dal settore, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni*".

Tuttavia, ritenuto che la programmazione del personale non possa prescindere né dall'analisi della consistenza attuale delle risorse umane, né dalla verifica della capacità assunzionale, si ritiene di compilare anche le sottosezioni che il decreto considera non obbligatorie, al fine di rappresentare i dati e le informazioni necessarie per una compiuta programmazione dei fabbisogni di personale.

***Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 del Comune di Casalanguida***

Nella presente sezione si riportano, di seguito, i dati e le informazioni previste nello schema tipo di P.I.A.O., allegato al DM 30 giugno 2022, n. 132.

***3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente***

| Numero complessivo dei dipendenti | |
|---|---|
| Uomini | 1 |
| Donne | 2 |
| Tempi indeterminati | 3 |
| Tempi determinati (compresi articoli 90 e 110) | 1 |
| Altri contratti flessibili | 1 |
| Tempi parziali | 1 |

| | |
|---|---|
| Totale dirigenti | 0 |
| N. dipendenti per Aree | |
| Totale Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | 3 |
| Totale Area Istruttori | 0 |
| Totale Area Operatori Esperti | 0 |
| Totale Area Operatori | 0 |
| N. dipendenti per Profili professionali | |
| Totale Funzionario Amministrativo | 1 |
| Totale Funzionario Contabile | 1 |
| Totale Funzionario Tecnico | 1 |
| Totale Funzionario di Vigilanza | 0 |
| Totale profilo Istruttore Amministrativo | 0 |
| Totale profilo Istruttore Contabile | 0 |
| Totale profilo Istruttore di Vigilanza | 0 |
| Totale profilo Operatore Esperto tecnico | 0 |
| Totale profilo Operatore Esperto amministrativo | 0 |
| Totale profilo Operatore Tecnico | 0 |
| Totale profilo Operatore Amministrativo | 0 |

***Programmazione strategica delle risorse umane***

a) <u>analisi dei vincoli</u>

Contesto normativo di riferimento

- l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale quale atto di programmazione propedeutico alle politiche assunzionali;
- l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, il quale dispone l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenze di personale;
- l'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, il quale, tra l'altro, stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni;
- le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle P.A.*", adottate con decreto dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Casalanguida, che definisce le modalità di predisposizione e la valenza autorizzatoria sia del piano triennale, sia del piano annuale delle assunzioni del personale dell'Ente;

- le vigenti disposizioni finanziarie per le parti inerenti la programmazione dei fabbisogni di personale degli Enti Locali, nonché i principi di contenimento delle spese;
- l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 6 D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, che stabilisce nuove modalità per realizzare le progressioni verticali fra le aree e, negli enti locali, fra qualifiche diverse del personale dipendente, tramite procedura comparativa, "*fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno*";
- il CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 che introduce in deroga alla disciplina ordinaria, procedure "speciali" per le progressioni verticali temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

b) Normativa in materia di facoltà assunzionali a tempo indeterminato

- la capacità assunzionale deve determinarsi ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, che prevede che "*i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato (...) 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*";
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", il quale individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto tra spese personale ed entrate correnti;
- la Circolare 13 maggio 2020, contenente alcune specifiche circa l'applicazione del citato decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione;
- l'art. 1, comma 562 della L. n. 296/2006, che prevede dal 2014 l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2008.

c) Normativa in materia di facoltà assunzionali a tempo determinato.

- l'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni con L. n. 122/2010, che prevede il limite per le assunzioni con contratti di lavoro cd. "flessibili", pari al 100% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009. Sono da ritenersi escluse dal limite di cui al citato art. 9, le seguenti tipologie di contratto a tempo determinato:
- ai sensi dello stesso art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, i contratti di cui all'art. 110, comma 1, D.lgs. n. 267/2000;
- ai sensi dell'art. 1, comma 200, L. n. 205/2017, i contratti relativi alle assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, al fine di garantire il settore sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, finanziati nell'ambito del Fondo povertà;
- ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. n. 104/2020, convertito con L. n. 126/2020, che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale, quelle finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti; o ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, le

assunzioni relative al personale destinato a realizzare i progetti previsti nell'ambito del PNRR ed inserite nei quadri economici degli interventi ammessi a carico del Piano stesso;

- ai sensi dell'art. 31 bis D.L. n. 152/2021, le assunzioni a tempo determinato di personale, con qualifica non dirigenziale e in possesso di specifiche professionalità, effettuate dai Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai progetti nell'ambito del PNRR.

- l'art. 31 bis D.L. n. 152/2021, che prevede che il limite di spesa relativo al personale assunto per il PNRR è pari al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale indicata per fascia demografica dallo stesso D.L..

d) Verifica dei vincoli assunzionali

Ai fini dell'approvazione del Piano dei fabbisogni sono state verificate le seguenti condizioni:

- insussistenza di situazioni di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.lgs. n. 165/2001, rilevata a seguito della ricognizione annuale (deliberazione di G.C. n. 7 del 06.02.2024);
- conseguimento del saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali dell'ultimo triennio, ex art. 9, comma 1, L. n. 243/2012;
- rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento all'anno 2008 ex art. 1, comma 562 L. n. 296/2006;
- rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e del termine di 30 giorni per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati della PA (art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);
- avvenuta certificazione dei crediti nei confronti del Comune (art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008);
- rispetto della capacità assunzionale a tempo indeterminato e dei limiti previsti dall' art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, dal Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020;
- rispetto dei limiti previsti in materia di dotazione organica ai sensi dell'art. 6, comma 3, D.lgs. n. 165/2001, dell'art. 89, comma 5, D.lgs. n. 267/2000 e delle "Linee Di Indirizzo";
- rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni con L. n. 122/2010, per quanto concerne il tempo determinato.

**a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**.

La capacità assunzionale dell'Ente è calcolata secondo quanto stabilito nell'articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34, che ha introdotto un metodo di calcolo delle capacità assunzionali diverso rispetto al sistema precedentemente disciplinato dall'art. 3 del D.L. 24.06.2014 convertito in Legge 11.08.2014 e s.m.i. e del successivo DPCM 17 marzo 2020 recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, di attuazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (di seguito, anche solo "Decreto") che introduce i nuovi criteri di determinazione della capacità assunzionale dei comuni.

Il Comune di Casalanguida con una popolazione di 811 abitanti rientra nella fascia demografica degli enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti (fascia a) del Decreto 17.03.2020, per la quale è individuato il **valore soglia del 29,50%** (cfr. art. 4, Tabella 1 del Decreto 17.03.2020).

Ai fini del calcolo della spesa di personale per l'anno 2024, per il rapporto tra entrate correnti e spesa del personale si è fatto riferimento all'ultimo rendiconto approvato alla data di approvazione del Piano dei fabbisogni di personale (rendiconto 2022).

Sulla base di quanto analiticamente riportato nel seguente prospetto:

| | ANNO | | | |
|---|---|---|---|---|
| Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno | 2024 | | | |
| | ANNO | | VALORE | FASCIA |
| Popolazione al 31 dicembre | 2023 | | 811 | a |
| | ANNI | | VALORE | |
| Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio") | 2023 | (a) | 157.639,87 € | (l) |
| Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018 | | (a1) | 112.547,13 € | |
| Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio") | 2021 | | 773.727,14 € | |
| | 2022 | | 621.962,20 € | |
| | 2023 | | 688.633,36 € | |
| Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio | | | 694.774,23 € | |
| Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio | 2023 | | 9.470,80 € | |
| Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE | | (b) | 685.303,43 € | |
| Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b) | | (c) | | 23,00% |
| Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM | | (d) | | 29,50% |
| Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM | | (e) | | 33,50% |

| COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI |
|---|
| ENTE VIRTUOSO |
| |
| |

| ENTE VIRTUOSO |
|---|
| |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d)) | | (f) | 44.524,64 € | |
| Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 | | (f1) | 202.164,51 € | |
| Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 | 2024 | (h) | | 35,00% |
| Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h) | | (i) | 39.391,50 € | |
| Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") | | (l) | 0,00 € | |
| Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS) | | (m) | 39.391,50 € | |
| Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m) | | (m1) | 151.938,63 € | |
| Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f) | | (n) | 151.938,63 € | |
| Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno | 2024 | (o) | 151.938,63 € | |

si evince che:

- la **spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato,** data dagli impegni di competenza 2023 - **euro 157.639,87;**

- la **media degli accertamenti di competenza** riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023), considerate **al netto del fondo crediti dubbia esigibilità**, stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2023) è pari ad **euro 694.774,23;**

- la spesa di personale registrata nel 2018 (impegni di competenza 2018) è pari a **euro 112.547,13**;

- il **rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti**, come definito all'art. 1 del D.M. 17.03.2020, è pari a **23,00%** e pertanto è inferiore al valore soglia del **35,00%;**

Pertanto, il comune di Casalanguida rientra tra gli **enti virtuosi** per i quali trovano applicazione le percentuali di incremento della spesa di personale come stabilite agli articoli 4 e 5 del citato DM 17.03.2020.

Dal prospetto sopra riportato emerge che il limite di spesa per il personale nell'anno 2024 è pari a euro 151.938,63 (35,00% della media delle entrate correnti al netto del FCDE pari a euro 685.303,43) l'incremento teorico massimo della spesa di personale è di euro 44.524,64, pari alla differenza tra il limite di spesa calcolato ai sensi del precedente punto 1 e la spesa impegnata nell'anno 2023 (impegni da rendiconto 2023) pari a euro 157.639,87;

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 del DM 17.03.2020 *"in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre*

*2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2* (virtuosi) ***possono incrementare annualmente****, per assunzioni di personale a tempo indeterminato,* ***la spesa del personale registrata nel 2018****, secondo la definizione dell'art. 2,* ***in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2*** (per il comune di Casalanguida 35**%**), *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 e* ***del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1*** (per il comune di Casalanguida **29,50%);**

La spesa di personale nell'anno 2018 per questo Ente è pari a € 112.547,13 e che il 35 % è pari a €39.391,50.

Il comma 2 dell'art. 5 del DM 17.03.2020 stabilisce che "*per il periodo 2020-2024, i* ***comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1****,* ***fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1****, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".*

come si riporta di seguito:

| CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ND | Residui disponibili | Anno cessazione | Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni | Quota già utilizzata | Quota ancora utilizzabile |
| 1 | RESIDUI DISPONIBILI 2015 | 2014 | | | 0,00 € |
| 2 | RESIDUI DISPONIBILI 2016 | 2015 | | | 0,00 € |
| 3 | RESIDUI DISPONIBILI 2017 | 2016 | | | |
| 4 | RESIDUI DISPONIBILI 2018 | 2017 | | | 0,00 € |
| 5 | RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A) | 2018 | | | 0,00 € |
| 6 | RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B) | 2019 | | | |
| | | | € | 0,00 € | |

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze con parere in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454), a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: *"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massini previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 –Tabella 1, del decreto attuativo".*

## b) Stima del trend delle cessazioni

Nel corso dell'ultimo decennio, le dinamiche occupazionali del Comune di Casalanguida hanno registrato una diminuzione di personale, compensata da nuove assunzioni.

## c) Stima dell'evoluzione dei bisogni

L'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, introdotto dal DL 75/2017, prevede che "*con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche* ***con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali*** *individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, (competenze e capacità del personale)* ***da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione (e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti***)".

Le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche*", sono state adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/05/2018, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, che definiscono una metodologia operativa di orientamento che le

amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.

Il Decreto 22/07/2022 adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022 che definisce le nuove "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" pone una particolare attenzione alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando, invece, con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.

Il CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 ha introdotto, al Titolo III, il nuovo sistema di classificazione del personale articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate rispettivamente: Area degli Operatori, Area degli Operatori esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, denominati incarichi di "EQ".

Dal 1° aprile 2023, il personale è stato inquadrato secondo il sistema di classificazione previsto dal CCNL 16.11.2022.

In tale quadro, normativo e contrattuale, con Deliberazione di G. C. n. 7 del 29.03.2023, il comune di Casalanguida ha proceduto alla revisione dei profili professionali, suddivisi per area, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuno di essi, gli ambiti di competenze teorico-pratiche richieste, le capacità tecniche, i comportamenti nel lavoro (soft skills), le digital skills, ecc.

Nella programmazione dei fabbisogni 2024/2026 si è inteso avviare un percorso di sostituzione del personale cessato (turn over) al fine di garantire i servizi essenziali dell'ente.

***Con Deliberazione di G. C. n. 33 del 05.09.2024 è stato approvato lo schema di convenzione tra il Comune di Casalanguida e il Comune di Montazzoli per l'utilizzo a tempo parziale del dipendente Arch. Ing. Luigi D'ALO', con decorrenza dal 09/09/2024 sino al 31/12/2025, che ha garantito all'Ente una riduzione della spesa per il personale.***

**PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2024/2026**

**ANNO 2024**

**Tempo indeterminato:**

| Previsione assunzione | Categoria | Profilo Professionale / Settore | Tempo Lavoro | Tipologia di Assunzione | | | | | | Costo complessivo ex CCNL 16.11.2022 secondo il D.M. 17/03/2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Graduatoria altri enti - Concorso pubblico | Mobilità | Centro per l'Impiego | Progressione di carriera / verticale | Stabilizzazione | Altro | |
| 01.10.2024 | B | Area Operatori esperti | Full Time | X | | | | | | € 5.580,43 |

**Lavoro flessibile (tempo determinato):**

| Profilo/categoria | Tempo | Modalità di reclutamento | Durata | Costo complessivo ex CCNL 16.11.2022 |
|---|---|---|---|---|
| Area degli Istruttori (Istruttore vigilanza) | Part Time al 33.33% | Art. 1, comma 557, Legge 311/2004 | Mensile | **7.000,00** |
| Area Operatori esperti (Autista scuolabus) | Part Time | Agenzia di somministrazione | Mensile | **7.000,00** |

**ANNO 2025**

Nessuna assunzione a tempo indeterminato.

**ANNO 2026**

Nessuna assunzione a tempo indeterminato.

Il limite di spesa dell'anno 2009 è pari ad **€ 28.629,28.**