

COMUNE DI TRESIGNANA – (PIAO 2024-2026)

SESIONE 3 – CAPITALE UMANO

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata definita nel rispetto di tutti i vincoli generali e specifici che disciplinano le facoltà assunzionali dei Comuni membri di una Unione ed in piena coerenza con gli obiettivi di programma di governo dell'Ente.

Ai sensi della disciplina assunzionale vigente, l'Ente mantiene un costante monitoraggio delle cessazioni di personale per un periodico e regolare aggiornamento delle capacità assunzionali, al fine di garantire un'adeguata programmazione di personale in relazione al futuro evolversi dei fabbisogni da pianificare.

La programmazione del fabbisogno del personale del Comune per il triennio 2024 – 2026 soggiace alle seguenti verifiche e normative:

- verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover – Art. 33 del D.L. 34/2019, convertito il L. n. 58/2019, D.M. attuativo del 17/03/2020 e Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 (a);
- verifica del rispetto del tetto della spesa di personale – Comma 557 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, legge Finanziaria 2007 (b);
- verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile – Comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (c);
- verifica dell'assenza di eccedenza di personale - Art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n. 183 (d);
- verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

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

A) RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Consistenza di personale al 31 dicembre 2023

Totale n.29 dipendenti in servizio

di cui:

- o n.27 tempo indeterminato

- n.2 tempo determinato (di cui n.1 art.90/TUEL)
- n.24 tempo pieno
- n.5 tempo parziale (di cui n.1 art.90/TUEL)

Classificazione del personale nelle categorie di inquadramento al 31 dicembre 2023

- n. 4 inquadrati nell'Area dei Funzionarie della elevata qualificazione di cui:
 - n. 3 con profilo di Specialista attività amministrative contabili (E.Q.)
 - n. 1 con profilo di Architetto (E.Q.)
- n. 16 inquadrati nell'Area degli Istruttori di cui:
 - n.9 con profilo di Istruttore amministrativo contabile
 - n.5 con profilo di Istruttore Tecnico
 - n.2 con profilo di Istruttore della comunicazione (di cui n.1 art.90/TUEL)
- n. 9 inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti di cui:
 - n.2 con profilo di collaboratore amministrativo
 - n.7 con profilo di collaboratore tecnico manutentivo (di cui n.1 a tempo determinato)

B) PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti nell'ambito delle attività istituzionali del Comune e nell'ambito territoriale dell'Unione Terre e Fiumi di cui il Comune è membro, per meglio rispondere alle esigenze di cittadini ed imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si mira ad 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.

Nel triennio 2024/2026, coerentemente con il programma di governo, le politiche di personale programmate sono finalizzate in particolare:

L'Amministrazione continua nel percorso di valorizzazione del personale attraverso la formazione e l'aggiornamento mirato ed il riconoscimento delle professionalità acquisite nell'Ente.

Nel corso del 2024 si procederà ad approvare un Regolamento per la definizione dei criteri delle progressioni verticali in deroga al titolo di studio, così come previsto dall'art.13 comma 6 del CCNL 16/11/2022, al fine di dotarsi di un ulteriore strumento che consenta all'Amministrazione di poter avvalersi delle figure più idonee a ricoprire profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi di mandato.

L'amministrazione ha come obiettivo effettuare scelte organizzative e reclutamento delle adeguate professionalità, al fine di non generare rallentamenti nel funzionamento della macchina amministrativa e, pertanto, garantire le tempistiche fissate nei documenti di programmazione per il raggiungimento degli obiettivi pianificati;

Programmazione Anno 2024

- ad assunzioni a tempo indeterminato:

- che derivano dalla programmazione inserita nel Piao adottato con deliberazione G.C. n.19 del 27.02.24:

Nel Settore Tecnico, Lavori Pubblici e Patrimonio:

- per un rafforzamento dell'organico dovuta alla necessità di far fronte sia ad un aumento degli adempimenti amministrativi legati anche all'attività di rendicontazione delle opere del PNRR, sia per rispondere alla volontà dell'Amministrazione che attraverso la riorganizzazione del Settore e della specializzazione delle competenze mira ad una riduzione delle tempistiche relative alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi inseriti nella programmazione è prevista l'assunzione di:
 - n. 1 Architetto (Area Funzionari) a tempo pieno la cui assunzione è avvenuta l'08/07/2024;
 - n.1 Istruttore Amministrativo contabile (area Istruttori) a tempo pieno la cui assunzione è avvenuta l'01/06/2024;
 - per un rafforzamento della squadra esterna per mantenimento della regolare manutenzione del verde pubblico e degli immobili comunali n. 2 Operatori Esperti con profilo di Collaboratore Tecnico manutentivo (area operatori esperti) a tempo pieno la cui assunzione è avvenuta il 12/04/2024 e l'01/06/2024;

Nel Settore Economico-Finanziario:

- a seguito della cessazione del Responsabile del Settore Finanziario, sempre nell'ottica di una valorizzazione delle professionalità acquisite e al fine di continuare con la modalità già consolidata, la sostituzione con l'istituto contrattuale della progressione tra aree per il personale già in servizio presso l'Ente, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno (laurea) la cui assunzione è avvenuta l'01/07/2024;
- n. 1 Istruttore amministrativo contabile (Area degli Istruttori) la cui assunzione è avvenuta l'15/06/2024;

Nel Settore Segreteria e Servizi Demografici:

- per un rafforzamento dell'organico vigente ai fini della maggiore qualificazione del settore stesso n.1 Specialista Attività Amministrative contabili tempo pieno (area Funzionari) la cui assunzione è avvenuta dal 01.09.2024;
- nuova programmazione:

Nel Settore Economico-Finanziario:

- per un rafforzamento dell'organico vigente ai fini della maggiore qualificazione del settore stesso n. 1 Istruttore amministrativo contabile (Area degli Istruttori) con decorrenza entro il mese di dicembre 2024 e comunque il prima possibile;
Modalità di copertura: scorrimento di graduatorie esistenti attingendo dalle proprie o da quelli degli altri Comuni membri dell'Unione;

Nel Settore Segreteria e Servizi Demografici:

- per un rafforzamento dell'organico vigente ai fini della maggiore qualificazione del settore stesso n.1 Specialista Attività Amministrative contabili tempo pieno (area Funzionari) con decorrenza entro il mese di dicembre 2024 e comunque il prima possibile;
Modalità di copertura: scorrimento di graduatorie esistenti attingendo dalle proprie o da quelli degli altri Comuni membri dell'Unione;

- ad assunzioni a tempo determinato:

assunzione di personale dell'area degli Operatori Esperti con profilo di Collaboratore Tecnico manutentivo da assegnare al Settore Tecnico e Patrimonio, per sopperire ad assenze lunghe del personale in servizio nell'anno 2024. Modalità di copertura: scorrimento della graduatoria vigente di pari area e profilo.

Programmazione Anno 2025:

- ad assunzioni a tempo indeterminato:

Nel Settore Servizio alla Persona:

- o per un rafforzamento dell'organico vigente ai fini della maggiore qualificazione del settore stesso n.1 Specialista Attività Amministrative contabili tempo pieno (area Funzionari) con decorrenza entro il 01/07/2025;
Modalità di copertura dei suddetti posti: avverrà secondo le disposizioni indicate nel successivo paragrafo 3.3.1.5 – La strategia di copertura del fabbisogno;
Modalità di copertura: scorrimento di graduatorie esistenti attingendo dalle proprie, da quelli degli altri Comuni membri dell'Unione

- ad assunzioni a tempo determinato:

non sono previste assunzioni di personale;

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata definita nel rispetto di tutti i vincoli generali e specifici che disciplinano le facoltà assunzionali dei Comuni membri di una Unione ed in piena coerenza con gli obiettivi di programma di governo dell'Ente.

Ai sensi della disciplina assunzionale vigente, l'Ente mantiene un costante monitoraggio delle cessazioni di personale per un periodico e regolare aggiornamento delle capacità assunzionali, al fine di garantire un'adeguata programmazione di personale in relazione al futuro evolversi dei fabbisogni da pianificare.

b.1) capacità' assunzionale e verifica del rispetto dei vigenti vincoli di spesa nel triennio 2024-2026:

Si riporta quanto indicato nel DUP 2024-2026:

ai fini della verifica del rispetto degli spazi assunzionali a tempo indeterminato calcolati in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019 si precisa che il calcolo è stato effettuato come segue:

La media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari ad € 7.821.965,74;

La spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto di IRAP a carico dell'amministrazione a consuntivo per l'anno 2023 risulta pari a € **1.219.747,38**;

Il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti risulta pari a **15,59%** collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al **26,90%** calcolato per l'anno 2023, in € **2.104.108,78**;

Come espresso dalla Corte dei Conti del Veneto deliberazione n.104/2020, vi è la necessità anche negli enti "virtuosi" di mantenere un atteggiamento cauto

nel disporre delle proprie capacità di assumere, valutando attentamente le politiche assunzionali in relazione agli equilibri di bilancio. L'Amministrazione ha pertanto verificato inoltre che l'impatto del triennio del fabbisogno di personale contenuto nel presente Piao, in rapporto alle corrispondenti entrate correnti del triennio, rimanga ricompreso nei parametri previsti per gli enti "virtuosi".

b.2) Ai fini della verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale

Si riporta quanto indicato nel DUP 2024-2026:

- o l'ex art.1 c.557 legge 296 del 2006 si precisa che per i comuni nati da fusione tale limite è individuato dalla media del triennio precedente la data di fusione, per il Comune di Tresignana tale limite deve fare pertanto riferimento alla spesa sostenuta negli anni 2016-2018 pari ad € 1.499.203,79. La previsione della spesa di personale contenuta nel Bilancio di previsione triennio 2024-2026 prevede un impatto finanziario:
 - sull'annualità 2024 un importo pari a € **1.497.203,15** al di sotto dei valori soglia sopra indicato;
 - sull'annualità 2025 un importo pari a € **1.435.322,79** al di sotto dei valori soglia sopra indicato;
 - sull'annualità 2026 un importo pari a € **1.435.322,77** al di sotto dei valori soglia sopra indicato;

b.3) Ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile,

Si riporta quanto indicato nel DUP 2024-2026:

L'attuale normativa vigente in materia prevede:

- Art. 11, comma 4-bis, D.L. 90/2014: *"le limitazioni previste dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 L. 296/2006 e s.m.i. nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*;
- L'art. 16, comma 1-quarter, del D.L. n. 113 del 24/06/2016, esclude **le spese sostenute** per le assunzioni a tempo determinato **ai sensi dell'art. 110, comma 1 del Tuel**;
- il limite di assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del presente personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione (art. 60, comma 3 CCNL 2019 – 2021). Si dà atto che per il Comune di Tresignana tale limite corrisponde a n. 5 unità (calcolato su n. 27 dipendenti assunti a tempo indeterminato presenti in servizio alla data del 01/01/2024).
- dal tetto annuale delle assunzioni a tempo determinato sopra indicato, ai sensi del comma 4 dell'art. 60 lett. f) del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali, è esente il personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- rientrano nel tetto della spesa di personale per lavoro flessibile anche gli eventuali oneri per tirocini formativi per disoccupati attivati dall'ente.

Ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile, si dà atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024-2026, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale contenuta nel presente Dup, è compatibile con il rispetto del limite dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come da prospetto allegato al Dup;

b.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, con esito negativo, come da documentazione conservata agli atti, a seguito della quale tutti i Responsabili di Settore hanno fornito dichiarazioni di non sussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per i propri settori di riferimento.

Si dà, infine, atto che il presente Piano sarà inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di dare comunicazione al predetto Dipartimento dell'assenza di eccedenza di personale alle dipendenze del Comune e dell'avvenuto adempimento previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

b.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Il Comune, al fine di procedere alle assunzioni di personale, è tenuto entro il 31 gennaio (oppure entro 30 giorni dal bilancio di previsione in ipotesi di ulteriore rinvio del termine previsto per l'approvazione del bilancio con decreto – art. 8, comma 2 DM 132/2022) ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2024 – 2026 ed inviarlo al Portale Piao del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>.

Il presente Piao è comprensivo dei seguenti ulteriori atti necessari per procedere alle assunzioni di personale:

- piano delle azioni positive per il triennio 2024 – 2026;
- piano dettagliato degli obiettivi, come riportato alla sezione – Performance;
- ricognizione di eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1 della L. n. 183 del 12/11/2011, come riportato alla presente sezione, dal cui esito non risultano situazioni di eccedenze di personale;
- piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui alla presente sezione, che sarà trasmesso alla RGS per il tramite del portale SICO, non essendo stato formalmente abrogato l'adempimento dagli organi preposti.

Si procede ora a dare conto della situazione riguardo alle ulteriori norme da rispettare ai fini delle assunzioni di personale:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente 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'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, convertito 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;
- l'ente ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del rendiconto per l'anno 2023 (ultimo disponibile), entro i termini di legge, dalla quale risulta altresì che l'ente:
- l'ente ha approvato la Relazione sulla Performance 2023 opportunamente validata dal competente NdV.

I sopra indicati vincoli in materia assunzionale saranno opportunamente aggiornati in occasione delle approvazioni dei documenti o fatti gestionali contemplati. In ogni caso si procederà alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.

C) OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

In base alle priorità strategiche, l'Ente ha proceduto a rimodulare la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance.

ORGANIGRAMMA PER CATEGORIA E PROFILI PROFESSIONALI con programmazione 2024-2026

Cat. Giur.		profilo	Servizio/Ufficio	Settore	Posti in dotazione al 31/12/23	cessazioni 2024	assunzioni 2024	progressioni verticali DL.80/2021	Posti in dotazione al 31/12/24	cessazioni 2025	assunzioni 2025	Posti in dotazione e al 31/12/25	cessazioni 2026	assunzioni 2026	Posti in dotazione e al 31/12/26
FUNZIONARI	EQ	Specialista attività amm.ve contabili	Segreteria e AA.GG.	Segreteria e SS.DD.	1				1			1			1
FUNZIONARI		Specialista attività amm.ve contabili	Segreteria e AA.GG.	Segreteria e SS.DD.			2		2			2			2
ISTRUTTORI		Istruttore amm.vo contabile	Segreteria e AA.GG.	Segreteria e SS.DD.	4				4			4			4
ISTRUTTORI		Istruttore della comunicazione	Segreteria e AA.GG.	Segreteria e SS.DD.	1				1			1			1
			Segreteria e AA.GG.	Segreteria e SS.DD.	6	0	2	0	8	0	0	8	0	0	8
FUNZIONARI	EQ	Specialista attività amm.ve contabili		Servizi alla persona	1				1			1			1
ISTRUTTORI		Istruttore amm.vo contabile		Servizi alla persona	1				1		1	2			2
OPERATORI ESPERTI		Collaboratore amministrativo		Servizi alla persona	1				1			1			1
			Totale	Servizi alla persona	3	0	0	0	3	0	0	4	0	0	4
FUNZIONARI		Specialista attività amm.ve contabili	Servizio Finanziario	Economico Finanziario	1	-1		1	1			1			1
ISTRUTTORI		Istruttore amm.vo contabile		Economico Finanziario	4		2	-1	5			5			5
			Totale	Economico Finanziario	5	-1	2	1	6	0	0	6	0	0	6
FUNZIONARI	EQ	Architetto con abilitazione	Ufficio Tecnico	Tecn. LL.PP. Patrimonio	1				1			1			1
FUNZIONARI		Architetto con abilitazione	Ufficio Tecnico	Tecn. LL.PP. Patrimonio			1		1			1			1
ISTRUTTORI		Istruttore Tecnico	Ufficio Tecnico	Tecn. LL.PP. Patrimonio	4				4			4			4
ISTRUTTORI		Istruttore amm.vo contabile	Ufficio Tecnico	Tecn. LL.PP. Patrimonio	1		1		2			2			2
OPERATORI ESPERTI		Collaboratore amministrativo	Serv.Patrimonio	Tecn. LL.PP. Patrimonio	1				1			1			1
OPERATORI ESPERTI		Collaboratore tecnico manutentivo	Serv.Patrimonio	Tecn. LL.PP. Patrimonio	6	-1	2		7			7			7
			Totale	Tecn.LL.PP. Patrimonio	13	-1	4	0	16	0	0	16	0	0	16
			Totale		27	-2	8	1	33	0	1	34	0	0	34

D) STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Questa parte attiene all'illustrazione delle modalità di reclutamento del personale, coerentemente con le informazioni contenute nei documenti di programmazione adottati dall'Ente.

Considerata la necessità di dare attuazione al Piano dei Fabbisogni di Personale in tempi brevi, l'Ente procederà ad esperire tutte le possibili procedure di reclutamento, fermo restando l'adempimento di cui gli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs 165/01:

- a) mobilità ex-art. 30, comma 2-bis, dello stesso D.Lgs 165/01;
- b) mobilità per interscambio;
- c) procedure concorsuali anche in forma associata, con le misure di accelerazioni consentite dalla normativa vigente;
- d) scorrimento di graduatorie sia proprie che di altri Enti, nei limiti di legge, previa sottoscrizione di apposite convenzioni.

Si precisa che ai fini del reclutamento di cui ai precedenti punti c) e d), la mobilità ex-art. 30, comma 2-bis, dello stesso D.Lgs 165/01 (punto a) è divenuta facoltativa per il triennio 2019/2021 ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 (così come modificato dall'articolo 1, comma 14-ter, del D.L. 9/6/2021 n. 80 come convertito, con modificazioni, dalla Legge 6/8/2021 n. 113, che ha prorogato il termine fino al 31 dicembre 2024) ove l'Amministrazione manifesti l'esigenza di reclutare personale già formato e professionalizzato;

L'Ente inoltre, al fine di ottimizzare le tempistiche legate ai procedimenti relativi alle dinamiche del personale, qui non previste, che si dovessero rendere necessarie nel corso del triennio, stabilisce sin da ora che :

- autorizzerà l'interscambio diretto e volontario tra dipendenti del Comune e dipendenti di altre pubbliche Amministrazioni, anche in deroga al principio di permanenza minima di 5 anni, a parità di area di inquadramento e sentito il parere del Responsabile della struttura cui è assegnato il dipendente interessato che dovrà tenere conto della compatibilità delle caratteristiche della figura professionale in entrata con quelle della figura professionale in uscita;
- in caso di cessazione di un dipendente attualmente in servizio, a parità di area di inquadramento inserita nella presente dotazione organica, e previa verifica della copertura contabile, si potrà procedere alla relativa sostituzione senza necessità di preventivo aggiornamento del presente provvedimento e scegliendo di volta in volta la modalità più idonea alla copertura del posto;
- in relazione ad urgenti e motivate necessità, sarà possibile procedere all'assunzione di personale a tempo determinato ovvero ricorrere a contratti di somministrazione di lavoro, fermo restando le disponibilità di bilancio, il rispetto dei limiti di spesa in materia di personale e del principio di riduzione della stessa nonché di quanto previsto:
 - a. dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 9 – comma 28 – del D. L. 78/2010 e s.m.;
 - b. dall'art. 60 del CCNL 16.11.2022;
 - c. dal Capo IV “Somministrazione di lavoro” del D. Lgs. 81/2015 e dall'art. 52 del CCNL 21.05.2018 (ancora vigente)
- qualora necessario e funzionale alle esigenze di servizio, ci si potrà avvalere dell'istituto del comando ex-art. 30 comma 2-sexies del 165/2001: “2- sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni”.

Verrà data attuazione alle normative speciali in materia di riserve, con particolare riferimento a quelle a favore dei militari volontari oggi disciplinate nel D.Lgs n. 66/2010, commi 3 e 4, dell'articolo 1014 e commi 3 e 9, dell'articolo 678.

Qualora necessario e funzionale alle esigenze di servizio, ci si potrà avvalere dell'istituto del comando ex-art. 30 comma 2-sexies del 165/2001: “2- sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni.”.