

RELAZIONE TECNICA CONTABILE TRIENNIO 2023-2024-2025

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE

RISPETTO CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE

Premessa

> *Modalità operative di predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale (PTFP).*

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Ministro per la semplificazione del 8/5/2018, avvenuta in data 27 luglio 2018, è entrata pienamente in vigore **la riforma del sistema di programmazione dei fabbisogni di personale per le pubbliche amministrazioni**. Le amministrazioni pubbliche non possono effettuare assunzioni di personale se non si sono adeguate alle sue prescrizioni. Ciò significa che prima di procedere a nuove assunzioni dovrà essere obbligatoriamente adottato il nuovo PTFP.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. È anche possibile modificare la programmazione in corso d'anno, purché a fronte di esigenze adeguatamente motivate.

La riforma prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e dettagliata dal Decreto ministeriale, ha delineato un quadro completamente nuovo per quanto riguarda la programmazione degli organici. **Il dato più rilevante è il superamento della dotazione organica.**

Da un "contenitore" statico, dotato generalmente di molti posti in eccesso rispetto a quelli effettivamente possibili in termini di capacità assunzionale e finanziaria, si è passati ad uno strumento dinamico nel quale la dotazione di personale è costituita semplicemente dal personale in essere, più quello che l'amministrazione intende reclutare per sostituire dipendenti uscenti ovvero per potenziare i servizi. Pertanto il Piano triennale dei fabbisogni di personale e quindi **la dotazione organica va espressa in termini finanziari, oltre che programmatori**. Essa rappresenta infatti un "costo potenziale" che deve essere quantificato in relazione alle figure esistenti e da reclutare, e poi confrontato con il limite finanziario disposto dalle vigenti norme di riferimento. Ovviamente il senso è quello di far sì che un ente, in estrema sintesi, possa programmare solo quello che può permettersi: la dotazione, completamente integrata con la programmazione dell'Ente, deve rappresentare la fotografia dell'esistente, per aggiungere poi i posti che rispondono alle esigenze di funzionalità dell'Ente rimanendo entro i limiti di natura finanziaria consentiti dalla legge.

1 passaggio da seguire possono riassumersi come di seguito indicato:

1. I Responsabili di Posizione Organizzativa devono indicare all'Amministrazione le necessità di reclutamento di personale, **non secondo criteri meramente sostitutivi** ma a seguito di una reale analisi dei fabbisogni, in coerenza con le necessità attuali e future e con gli strumenti di programmazione dell'Ente. Devono inoltre essere attestate l'assenza o l'eventuale sussistenza di situazioni di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
2. Parallelamente, l'Ente e quindi l'Amministrazione deve valutare le possibilità assunzionali a legislazione vigente, e in particolar modo i margini per il reclutamento dall'esterno sulla base delle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Si ricorda che gli enti locali a decorrere dall'anno 2019 possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."
3. La Giunta quindi opera la sintesi delle richieste pervenute elaborando compiutamente il programma di assunzioni da svolgere nel triennio, anche operando azioni di revisione degli assetti organizzativi.

> *Quantificazione delle spese*

Nell'elaborare il Piano dei fabbisogni, dunque, l'Ente deve necessariamente approvare (e costantemente adeguare) una nuova dotazione organica, che soppianta completamente quella precedentemente esistente. Il nuovo schema deve quindi partire dalla provvista di personale esistente a cui andranno aggiunte le figure da reclutare, indicando le relative specifiche (tempo indeterminato/determinato, mobilità o assunzione da graduatoria, comandi) e la durata (tempo pieno - part time). Per ciascuna figura, esistente o

da prevedere, deve essere quantificata la spesa relativa, parametrata a ciascuna categoria. Chiaramente il ruolo coperto a part time deve essere valutato a spesa ridotta solo se il tempo parziale deriva direttamente

dall'assunzione, **mentre in caso di trasformazione bisogna considerare la spesa per intero**, in quanto "espandibile" su scelta del dipendente.

Tuttavia, una volta quantificato il costo "teorico" della dotazione occorre aggiungere a tale dato "di base" una serie di elementi che quantificati si può definire come spesa "variabile", ma che incide sulla spesa complessiva, e in particolare:

a. *Il Fondo risorse decentrate*, che contiene al suo interno anche la spesa per le progressioni orizzontali esistenti o da contrattare, nonché il restante salario accessorio. Per semplicità di calcolo, conviene quindi quantificare il costo di ciascun livello al netto delle PEO e delle varie indennità che ricadono nel Fondo, così da poterlo aggiungere per intero al costo base dell'organico;

b. *La spesa per indennità di posizione organizzativa e di risultato*;

c. *Spesa per personale a tempo determinato*. Oltre alla spesa già in essere, deve essere prevista la spesa necessaria per fare fronte alle necessità future: poiché tuttavia ai sensi di legge il lavoro flessibile dovrebbe nascere solo in presenza di esigenze temporanee ed eccezionali, e quindi non preventivabili, è opportuno inserire il limite massimo di spesa per lavoro flessibile dell'ente ai sensi dell'art. 9 comma 2 del D.L. 78/2010 (spesa sostenuta nel 2009);

d. *Spesa per personale comandato "in entrata"*, sottraendo invece la somma per il personale comandato "in uscita" del quale si anticipano le spese ma l'ente riceve il corrispondente rimborso; e. *Una serie di altre voci che non sono ricomprese nella retribuzione tabellare o nel salario accessorio, e a titolo esemplificativo*:

- Salario individuale di anzianità;
- Indennità di vigilanza del personale di PM;
- Indennità ad personam a qualsiasi titolo;
- Buoni pasto;
- Rimborsi trasferta.

Quindi il calcolo per rendere comparabili la "spesa di dotazione" e il tetto alla spesa di personale vigente costituito dal limite normativo, risulta abbastanza complesso e completata l'operazione, la dotazione organica sarà sostenibile solo se l'ammontare finale risulterà inferiore rispetto al limite di legge.

In caso contrario, occorrerà agire sulle leve di contenimento della spesa possibili (riduzione delle assunzioni previste, contenimento della spesa per salario accessorio o per lavoro flessibile).

Infine dal punto di vista procedurale, la delibera di approvazione del PTFP che resta in capo all'organo esecutivo (Giunta), deve essere preceduta da due passaggi imprescindibili:

1. *Preventiva informazione alle OO.SS (articolo 6, comma 1 e 4, del d.lgs. 165/2001, e nelle forme dell'art. 4 del CCNL 21 maggio 2018)*;
2. *Parere dal revisore unico, secondo quanto confermato dall'art. 6-bis comma 3 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001.*

Occorre quindi adottare l'atto prevedendo un congruo anticipo dal momento dell'elaborazione fino all'approvazione, per garantire la compiuta ponderazione dei contenuti e la correttezza procedurale. In seguito, il PTFP dovrà essere inviato al sistema SICO entro 30 giorni dall'adozione. Infine, l'atto dovrà essere recepito nella nota di aggiornamento al DUP 2023-2025.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

L'Ente locale, nella gestione del personale, dalle nuove assunzioni alla dinamica della spesa, è soggetto ad un complesso di vincoli che si inseriscono nel più ampio quadro legislativo di contenimento delle spese in materia di pubblico impiego. La disciplina complessiva, trova collocazione e continuità in tutta quella serie di disposizioni che, a decorrere dal 2002 con la finanziaria 448/2001, sono state rivolte ad assicurare il contenimento della spesa del personale in coerenza quindi con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica ed in particolare:

> **L'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, 296 (L. Finanziaria 2007)**, come modificato dal d.l. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, stabilisce che "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 ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

1. riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile. Dall'anno 2014, il

contenimento delle spese delle spese di personale, va effettuato con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014 (anni 2013/2012/2011),

2. **razionalizzazione e snellimento delle procedure burocratico - amministrative**, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali/responsabilità in organici;

3. **contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa**, tenuto conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

Altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'**organizzazione degli uffici** ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

METODO DI CALCOLO:

Il D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito in legge, con modificazioni, con la Legge n. 133 del 6 agosto 2008, all'art. 76, comma 1, ha previsto che debbano essere considerate, tra le spese di personale, quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, la somministrazione di lavoro, il personale di cui all'articolo 110 del D.Lgs. 267/2000, così come quelle sostenute 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. Ha inoltre stabilito il divieto di assunzione per quell'Ente che non ha rispettato il pareggio di bilancio.

Con nota prot. n. 34748 del 31/3/2008 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della ragioneria generale dello stato si sono chiariti i criteri per il calcolo delle spese del personale di cui sopra. In particolare la RGS ha evidenziato una logica di continuità che sottende al dettato normativo e pertanto richiama, nonostante la disapplicazione della previgente disciplina limitativa (art. 1, commi 198-204 della Legge n. 266/2005), le disposizioni di cui alla propria circolare n. 9/2006, emanata a seguito dell'entrata in vigore della Legge Finanziaria 2006, onde garantire la omogeneità dei dati nei vari anni di riferimento. In qualsiasi caso, alla data attuale, ai fini della possibilità di procedere al reclutamento di personale è necessario il rispetto dei seguenti requisiti:

1. rispetto dei vincoli del "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 710, Legge n. 208/15);
2. trasmissione con modalità telematiche alla Ragioneria generale dello Stato dell'attestazione del rispetto del vincolo del "pareggio di bilancio" (legge 232/16);
3. rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale. La spesa dell'ultimo anno dev'essere inferiore a quella media del triennio 2011/2013 per gli Enti assoggettati al Patto di stabilità (art. 1, comma 557 della legge n. 296/06);
4. l'Ente non deve versare nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000;
5. L'ente deve rispettare le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;
6. approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i. e art. 91 del Tuel);
7. attestazione annuale relativa all'assenza di dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma3, del D.Lgs. n. 165/01);
8. approvazione del "Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità" (art. 48, comma1, del D. Lgs. n. 198/06 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/01);
9. attivazione della "Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti" (art. 27, del Dl. n. 66/14);
10. approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies, d.l. n. 113/16 convertito in Legge n. 160/16);
11. adozione Piano della Performance (corte dei Conti Sardegna n. 1/2018).

LA BASE PER LE SPESE DI PERSONALE:

- > **Il comma 557 della legge n. 296/06** (che disapplica la precedente disciplina) è entrato in vigore dal 1° gennaio 2007. Da questo momento è stato quindi necessario garantire la diminuzione delle spese di personale. E' apparso pertanto razionale rapportare la spesa a quella del passato. Nello specifico è apparso logico iniziare a ridurre la spesa rispetto a quella del 2006 che peraltro avrebbe dovuto essere ridotta dell'1% rispetto a quella del 2004. In sintesi, è stato necessario ricondurre le spese di personale nel limite massimo dell'obiettivo programmatico del 2006. Questo è stato il limite a regime da rispettare per il futuro, con riduzione progressiva delle spese negli anni, che si è imposto la ns. Amministrazione, come già dettagliato

nelle Relazioni tecniche inserite nelle precedenti deliberazioni di Giunta comunale di determinazione della dotazione organica e del fabbisogno triennale del personale dell'Amministrazione comunale degli anni precedenti. La Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con delibera n. 2/2010, per dirimere contrasti interpretativi in merito alla disciplina del personale degli enti locali soggetti al patto di stabilità, ha chiarito che la riduzione della spesa del personale doveva essere operata anno per anno confrontando la spesa con quella dell'anno precedente, al netto però dei rinnovi contrattuali perché non rientrano nella "discrezionalità" dell'Ente. In tal senso la linea di indirizzo seguita dall'Ente in questi anni è stata la suddetta fino all'entrata in vigore della L. 114/2014.

- > **Il D.L. n. 90 del 24/06/2014 (come convertito nella L. 114 del 11/08/2014)**, ha rivoluzionato il concetto di spesa del personale, stabilendo che, a decorrere dall'anno 2014, non esiste più l'obbligo per l'Ente di riduzione della spesa rispetto all'anno precedente, ma, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, deve essere assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento "al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (anni 2011/2012/2013).
- > **L'Articolo 33 del dl 34/2019 e DPCM attuativo** "A decorrere dalla data individuata dal decreto .. *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 approvate considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.*
- > **Il superamento del vincolo del pareggio di bilancio.** Per il comma 823 art. 1 di cui alla legge finanziaria 2019, a decorrere dal 2019 "cessa di avere applicazione" la sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo per gli enti che non hanno rispettato nell'anno precedente il pareggio di bilancio. Sul punto, intervenuta la circolare 3/2019 della Ragioneria generale dello Stato ha precisato che viene meno il sistema sanzionatorio diretto per il mancato rispetto dell'equilibrio di bilancio, ma permangono le sanzioni in caso di mancato rispetto dei limiti di spesa del personale. Nel documento si legge, infatti, che "le disposizioni normative in materia di spesa di personale che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145".

Quindi le condizioni per le assunzioni possono così riassumersi:

- Rispetto nell'anno precedente del tetto di spesa del personale;
- Attestazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità
- Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- Rispetto dei termini per l'adozione dei documenti contabili e per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- A parere della Sezione di controllo della Corte dei Conti della Sardegna approvazione del piano delle performance.
- Adozione della programmazione del fabbisogno ed invio alla FFPP tramite Sico
- Corretto invio dei dati sulla utilizzazione di spazi finanziari per la realizzazione di opere pubbliche ex legge n. 232/2016
- Mancato rispetto del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (comma 476 legge 232/2016) (secondo alcuni abrogato)
- Monitoraggio del rispetto del pareggio di bilancio e trasmissione alla RGS (a prescindere dal rispetto effettivo)

Pertanto la disciplina della comparazione della spesa del persona rispetto alla spesa corrente, disposta dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, prevede che:

a) che registrino una spesa di personale sostenibile da un punto di vista finanziario (potranno infatti assumere personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente non superiore ad un determinato valore soglia, **definito con decreto ministeriale**);

b) che, pur avendo intrapreso un percorso di graduale contenimento del rapporto fra spese per il personale ed entrate, **dal 2025 non abbiano portato tale rapporto al disotto del citato valore soglia** (e saranno legittimate ad applicare un turn over pari al 30 per cento, fino al conseguimento del medesimo valore soglia).

Quindi in attuazione di quanto previsto dal richiamato articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (come modificato dall'art. 1, c. 853, della L. 160/2019), è stato emanato il **DM 17 marzo 2020** che, dopo aver **fissato al 20 aprile 2020 la data a decorrere** dalla quale si applica la suddetta disciplina ai comuni, individua il valore soglia definito per fasce demografiche sulla base del quale determinare le facoltà assunzionali.

PARAMETRI E LIMITI DI SPESA:

1) *PARAMETRO* - Classe demografica del Comune. Il Comune di Bellosguardo si colloca, per la classe demografica alla fascia A dei parametri previsti per i comuni da 0 a 999 è quindi si identifica nella copia di valori soglia tra 29.5% 33.5%; **PRIMA SOGLIA 29.5% SECONDA SOGLIA 33.5%**;

2) *PARAMETRO* - Media delle entrate accertate dei primi tre Titoli delle Entrate al netto del FCDE ultimi tre rendiconti approvati. Il dpcm prevede che occorre determinare il valore medio degli accertamenti 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. Nella tabella sotto indicata se ne riportano i valori. Il presente parametro è rilevato con riferimento ai valori certificati dei rispettivi rendiconti agli atti.

VALORE MEDIO DELLE ENTRATE € 2.015.249,28

3) *PARAMETRO* - Spesa del personale storica. Il DPCM prevede che vada calcolata la spesa complessiva sostenuta per **tutto il personale** dipendente a tempo indeterminato e determinato, per 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, **al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP**, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato. Il presente parametro è rilevato con riferimento ai valori certificati dal relativo rendiconto agli atti.

SPESA COMPLESSIVA PERSONALE ANNO 2021 € 140.256,98

Per i valori sopra indicati e quindi in merito al rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi rendiconti approvati si determina la collocazione del Comune in relazione ai valori di soglia.

Il rapporto spesa/entrate così calcolato può essere:

1) *Inferiore al valore della prima soglia*

- L'ente può aumentare il valore della spesa di personale.
- Il valore di incremento è tale che, se sommato alle spese di personale dell'ultimo rendiconto, il rapporto tra spese di personale (così ottenuto) e le entrate correnti è pari al valore della prima soglia.
- Il valore di incremento non può tuttavia superare il limite "Incremento spesa personale massimo annuo".
- È possibile utilizzare i resti assunzionali relativi al quinquennio precedente, salvo il non superamento del limite della prima soglia.

2) *Compreso tra la prima soglia e la seconda soglia*

- L'ente non può incrementare il valore rapporto tra "spese del personale"/"media entrate ultimi tre rendiconti" rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. L'interpretazione di questo passaggio purtroppo non è molto chiara: se il rapporto tra spese del personale ed entrate si colloca tra la prima e la seconda soglia, questo rapporto diventa una sorta di "nuova soglia".

In altre parole, **è possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto.**

3) *Superiore al valore della seconda soglia*

- L'ente non può in alcun caso aumentare il valore della spesa di personale, ma deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spese del personale/entrate correnti, fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Nella tabella Allegato A è dato atto e calcolato il parametro di riferimento che colloca il Comune di Bellosguardo, per la programmazione a valere per l'anno 2023 e con riferimento all'ultimo rendiconto approvato che è quello dell'anno 2021 nella prima fascia e quindi i valori finanziari assoluti della spesa del personale sono i seguenti:

SPESA MASSIMA DEL PERSONALE TEORICA PER L'ANNO 2023 È LA SEGUENTE:

Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente (ANNO 2018)	248.996,72
Incremento massimo (+) rispetto alla spesa 2021	84.658,88

Il Comune programma le seguenti assunzioni per il triennio 2023/2024:

ASSUNZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2023/2025

TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2023				
N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	CATEG.	TIPO DI RAPPORTO	MODALITA'
1	Istruttore Direttivo Contabile	D	PART-TIME 33%	Concorso già espletato
1	Istruttore Amministrativo	C	FULL-TIME	Concorso progressione verticale
1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	D	FULL-TIME	Concorso progressione verticale

ANNO 2024				
NESSUNA ASSUNZIONE				

ANNO 2025				
NESSUNA ASSUNZIONE				

TEMPO DETERMINATO

ANNO 2023				
N. POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	CATEG.	TIPO DI RAPPORTO	MODALITA'
1	Istruttore Direttivo Contabile	D	PART-TIME 50%	Assunzioni a tempo determinato ex art. 31-bis Dl. n. 152/2021 (Fondi PNRR)
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D	PART-TIME 50%	Assunzioni a tempo determinato ex art. 31-bis Dl. n. 152/2021 (Fondi PNRR)

ANNO 2024				
NESSUNA ASSUNZIONE				

ANNO 2025				
NESSUNA ASSUNZIONE				

**Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
dott. Giuseppe Capozzolo**