



**COMUNE DI ARENZANO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Numero 283 Seduta del 30-12-2022

**Originale**

**Oggetto: GESTIONE GIURIDICA RISORSE UMANE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO PERIODO 2023/2025**

L'anno duemilaventidue il giorno trenta del mese di dicembre, in Arenzano, nella sede comunale convocata nei modi e termini di legge, con l'osservanza delle prescritte formalità si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

<b>Silvestrini Francesco</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>Gambino Luigi</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>A</b>
<b>Battistini Giorgia</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>Chiossone Romina</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>Oliveri Davide</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>Rossi Matteo</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Sindaco Silvestrini Francesco.  
Partecipa il Segretario Comunale DOTT. Morabito Massimiliano.

**IL PRESIDENTE**

constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica segnata all'ordine del giorno.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **RICHIAMATI:**

- l'art. 39 della L. 27.12.1997 n. 449 il quale ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91 del d.lgs. n. 267/2000 il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 1, comma 102, della Legge 30.12.2004, n. 311, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001 n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), che stabilisce a decorrere dall'anno 2002 che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 527 dicembre 1997, n. 449 e ss.mm.ii;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014, che dispone il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 6 del d.lgs.n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del d. lgs n. 75/2017 che, con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, introduce 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, 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;

### **PREMESSO CHE:**

- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

**DATO ATTO**, quindi, che l'art. 6 del d. lgs n. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017 introduce il superamento del concetto di dotazione organica che deve tradursi in un valore finanziario di spesa potenziale massima entro la quale il piano dei fabbisogni di personale può operare;

**DATO ATTO** altresì che il Decreto del "Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione" dell'8.5.2018 di definizione delle linee guida previste dal citato art. 6-ter del D. Lgs 165/2001, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

**PRESO ATTO** che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

**CONFERMATO** che i presupposti per l'attivazione delle assunzioni, come sopra elencati, risultano rispettati dal Comune di Arenzano, che la media della spesa sostenuta per il personale nel triennio 2011/2013 è pari a € 3.507.172,91, e che la capacità ed i resti assunzionali dell'Ente a valere per il triennio 2021/2023 risultano essere pari ad € 324.470,48, tenuto conto del parere della Corte dei Conti Lombardia n. 237/2014/PAR in tema di consolidamento delle spese del personale delle aziende speciali partecipate e dei Consorzi;

**RICHIAMATE:**

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 269 del 15/12/2022 con la quale è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione del Comune di Arenzano 2022/2024;
- la ricognizione di eccedenze eventuali di personale e l'approvazione del piano triennale azioni positive 2022/2024 con deliberazione n. 214 del 16/12/2021 e il piano delle assunzioni approvato per il triennio 2022/2024, e successive modifiche per adeguare il fabbisogno a cessazioni intervenute in corso d'anno, dal quale si ricava che per l'anno 2022 sono stati previsti i seguenti movimenti:

AREA	MISSIONE PROGRA MMA	QUALIFICA	DATA ASSUNZIONE	COSTO ANNUO CAPACITA ASSUNZIONALE	SPESA ES. 2022
III	M. 1 P.4	C1 TEMPO PIENO	01.09.2022	10.450,00	<b>31.784,32</b>
STAFF	M. 1 P.1	C1 TEMPO PIENO	01.09.2022	10.450,00	<b>31.784,32</b>

II	M.12. P.9	B3 PART TIME LEGGE 68/99	01.11.2022	2.106,89	<b>13.694,81</b>
III	M. 1 P.4	C1 TEMPO PIENO	01.11.2022	7.334,84	<b>31.784,32</b>
II	M.12.P.9	B3 OPERAIO SPECIALIZZATO	01.12.2022	2.496,00	<b>29.952,50</b>
VII	M.9. P. 2	C1 TEMPO PIENO	01.12.2022	2.314,61	<b>31.784,32</b>
VIII	M. 1 P.6	C1 TEMPO PIENO	01.12.2022	2.314,61	<b>31.784,32</b>
III	M. 1 P.3	D1 art. 110 d.lgs. 267/2000	01.12.2022	34.046,51	<b>3.928,44</b>

**RICHIAMATO** l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) che:

- Impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- la norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

**ATTESO CHE:**

- l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le P.A. sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 prevede all'interno delle p.a. la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e contro le discriminazioni" (CUG) che va a sostituire, unificando le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul mobbing;

**RICHIAMATA** la Direttiva ministeriale n. 2/2019 che fornisce alle p.a. le linee di azione che sono tenute ad attuare in materia di Pari opportunità e di azioni positive;

**DATO ATTO**, quanto sopra premesso, che la situazione aggiornata al 01.12.2022 dell'organico del Comune di Arenzano si può sostanziare nel prospetto riassuntivo qui sotto, assunzioni programmate e perfezionate incluse, e come meglio evidenziato nell'Allegato "Consistenza dipendenti":

<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B3 Coll. Amm.</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Tot</b>
<b>21 (1 P.t.)</b>	<b>49 (3 P.t.)</b>	<b>6 (3 P.t.)</b>	<b>11</b>	<b>/</b>	<b>87</b>

**CONSIDERATO:**

- che nel Comune di Arenzano il rapporto dipendenti-popolazione per il triennio 2018/2020 è pari a 1/127 a fronte di un rapporto medio 1/150 stabilito dal D.M. 10.04.2017;
- la consistenza del personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del d.lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

**VALUTATI** inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della

Performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, tenuto conto delle cessazioni già intervenute e di quelle in via di realizzazione in presenza di domanda di pensionamento e/o di mobilità volontaria;

**RICHIAMATO** l'art. 14 bis comma 1 del d.l. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019, modificativo dell'art. 3 del d.l. n. 90/2014 conv. in L. n. 114/2014, che:

- alla lett. a) prevede che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- alla lett. b), riconosce agli enti locali la facoltà, nel triennio 2019/2021, di computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, 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;

**DATO ATTO CHE:**

- con note acquisite al protocollo comunale i sottoelencati dipendenti hanno rassegnato le proprie dimissioni nel corso dell'anno 2022 con la decorrenza e la motivazione a fianco indicata:

MILIANTA ANGELA	01/07/2022	C	PENSIONE
DAMONTE ELISA	15/07/2022	C	PENSIONE
MUFFOLETTO GIUSEPPE	30/09/2022	D2	PENSIONE
TARLAO LOREDANA	30/04/2022	C3	DIMISSIONI
CAMOIRANO CARMEN	31/12/2022	C4	PENSIONE
GUERRIERI MASSIMO STEFANO	08/01/2023	B1	MOBILITA'
CONVALIDO ANNA	01/03/2023	C2	DIMISSIONI
GIAMBUSSO MICHELA	31/04/2022	D	PENSIONE
DELFINO GIACOMO	30/06/2023	B	PENSIONE
ZULIANI CRISTINA	30/06/2023	C	PENSIONE

- le suddette dimissioni e trasferimenti in mobilità, determinano sin da ora, causa usufruizione dei periodi di ferie maturate entro i termini di cessazione dal servizio, gravi carenze di organico con ripercussioni sulla efficienza di servizi essenziali offerti alla cittadinanza;

**ATTESO** che il tetto per le forme flessibili di impiego, qualora necessitino, è rappresentato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 dal 50% della spesa del personale impiegato per le medesime finalità nell'anno 2009 e che per questo Comune è pari ad € 5.600,00;

**RITENUTO** opportuno e necessario, a seguito delle cessazioni sopraccitate verificatesi nel corso dell'anno 2022 o che si verificheranno nel 2023, programmare le relative, possibili, sostituzioni/trasformazioni di posto mediante assunzioni da effettuarsi a seguito con di procedure concorsuali già esperite o da esperirsi, precedute da eventuale verifica di domande di mobilità volontaria sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 30

della Legge 56/2019 “Concretezza” che sospende l’obbligatorietà di pubblicare preventivamente avvisi per mobilità:

1 COLLABORATORE ESPERTO (NECROFORO) UFFICIO CIMITERIALI		B	M. 12 P.9
1 ISTRUTTORE (TECNICO OO.PP.)		C	M. 1 P. 6
1 COLLABORATORE ESPERTO L. 68/199 P.T.		B	M.12 P.5
1 ISTRUTTORE (TECNICO)		C	M.10 P.5
1 AGENTE POLIZIA LOCALE		C	M.3 P.1
1 ISTRUTTORE (AMMINISTRATIVO)		C	M.3 P.1
1 ISTRUTTORE (AMMINISTRATIVO)		C	M.12 P.1
1 ELEVATA QUALIFICAZIONE		D	M.1 P.1
1 ELEVATA QUALIFICAZIONE		D	M.1 P. 3

**DATO ATTO CHE**, al fine di rispettare la quota d’obbligo di personale appartenente alle categorie protette nel corso dell’anno 2022, ai sensi dell’art.16 della L. 68/1999 si renderà necessario procedere alla verifica della quota esistente nel Comune di Arenzano e successivamente procedere all’eventuale assunzione delle unità lavorative previste per legge con le modalità previste dall’art. 7 e seguenti della sopracitata legge 68/1999;

**CHIARITO** che i servizi resi dagli Uffici interessati assumono inequivocabilmente le caratteristiche dell’ essenzialità e che pertanto la continuità operativa degli Uffici medesimi deve essere necessariamente assicurata dall’Ente;

**RILEVATO** conseguentemente che le entrate correnti medie dei primi tre titoli dei consuntivi approvati relativi al triennio 2020/2022 dell’Ente, sono rideterminate in € 14.810.043,14;

**RILEVATO**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turn over e di contenimento della spesa di personale:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025					
ANNO 2023					
N.	Categoria giuridica	Profilo professionale	Modalità di accesso	Utilizzo facoltà assunzionali	Note

1	C	Istruttore Amm.vo a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area V M.3 P.1 Decorrenza: 1/03/2023
1	C	Agente P.L. a tempo pieno	Concorso	€ 30.809,75	Da assegnare all'Area V M.3 P.1 Decorrenza: 1/03/2023
1	C	Operaio specializzato a tempo pieno	Concorso	€ 27.908,22	Da assegnare all'Area II M.12 P.9 Decorrenza: 12/2022
1	D	Istruttore direttivo a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 31.763,77	Da assegnare all'Area Staff M.1 P.1 Decorrenza: 6/2023
1	B	Collaboratore Amministrativo	Mobilità compensativa tra enti	€ 18.745,06	Da assegnare all'Area V M.3 P.1 Decorrenza: 1/2023

1	C	Istruttore tecnico tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area VII M.10 P.5 Decorrenza: 2/2023
1	C	Istruttore tecnico Tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area VIII M. 1 P. 6 Decorrenza: 2/2023
1	D	Istruttore direttivo a tempo pieno	Selezione per responsabile area finanziaria Art. 110 D.lgs 267/200	€ 34.046,51	Da assegnare all'Area III M.1 P.3 Decorrenza: 01/2023
1	C	Istruttore tecnico tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area I M.12 P.1 Decorrenza: 3/2023

ANNO 2024 – Non si prevedono assunzioni in attesa delle cessazioni
--

**RICHIAMATO** l'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 (legge finanziaria 2007) e successive modificazioni ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale;

**VERIFICATO** inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

**CONSIDERATO** che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dal Rendiconto dell'esercizio 2018, approvato dal Consiglio Comunale in data 23.04.2019 con atto n. 8, non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

**RILEVATO** che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, che deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

**RICHIAMATO** il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e strumenti operativi;

**VISTA E RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 16.12.2021 con la quale è stato approvato il "Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità" per il triennio 2022-2024

**DATO ATTO** altresì che l'Ente:

- ha rispettato il "pareggio di bilancio" per l'anno 2021;
- è rispettoso del limite di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006;
- ha provveduto all'invio dei dati relativi al Bilancio di Previsione 2022-2024 Rendiconto di gestione 2020 e Bilancio Consolidato 2021 alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP);

**VISTO** il CCNL vigente sottoscritto in data 16.11.2022, tutt'ora vigente;

**VISTO** il prospetto allegato nel quale si evidenzia che la spesa del personale in servizio, al netto degli adeguamenti contrattuali, comprensiva della spesa per le assunzioni programmate, rispetta il tetto della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 - quater, della Legge n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

**DATO ATTO** che il presente provvedimento è da intendersi modificativo del DUP 2022/2024 approvato con delibera di C.C. n. 2 del 17.02.2022 e successive riapprovazioni;

**EVIDENZIATO** che del contenuto del presente provvedimento è data adeguata informativa alla RSU ed alle OO.SS. mediante trasmissione di copia della presente proposta di deliberazione;

**DATO ATTO** che non è possibile acquisire il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2011, in quanto in attesa dell'estrazione del nominativo del revisore sostituito da parte della Prefettura di Genova a seguito della revoca del precedente revisore per inadempienza, deliberata in Consiglio Comunale con atto n. 44 del 29.11.2022 e tuttavia verrà inviata al nuovo revisore dei conti non appena incaricato;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore interessato e di regolarità contabile espresso dal Ragioniere comunale, ai sensi degli art. 49 e 147 bis del D. Lgs. 267/2000, qui allegati.

**DELIBERA**

1. di approvare la premessa e narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto, preventivamente, che nel Comune di Arenzano, in esito alla ricognizione e revisione della dotazione organica, non esistono esuberi di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
3. di approvare l'allegato Piano triennale delle azioni positive per il periodo 2021/2023 ai sensi dell'art. 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001;
4. di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2023-2025, in ossequio delle norme di reclutamento del personale previste dagli artt. 30, 34-bis e 35 del d.lgs. n. 165/2001 e delle citate Linee Guida da intendersi come dotazione finanziaria dell'Ente, comprensiva della spesa del personale attualmente in servizio ed integrata con il piano delle assunzioni;
5. di approvare l'allegata dotazione finanziaria, come rimodulata sulla base del personale in servizio e alla luce delle cessazioni intervenute e programmate nonché del fabbisogno previsto per il triennio 2023-2025;
6. di prevedere, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023-2025, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione a tempo indeterminato, le seguenti assunzioni:

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:**

<b>PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025</b>					
<b>ANNO 2023</b>					
<b>N.</b>	<b>Categoria giuridica</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Modalità di accesso</b>	<b>Utilizzo facoltà assunzionali</b>	<b>Note</b>
1	C	Istruttore Amm.vo a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area V M.3 P.1 Decorrenza: 1/03/2023

1	C	Agente P.L. a tempo pieno	Concorso	€ 30.809,75	Da assegnare all'Area V M.3 P.1 Decorrenza: 1/03/2023
1	C	Operaio specializzato a tempo pieno	Concorso	€ 27.908,22	Da assegnare all'Area II M.12 P.9 Decorrenza: 12/2022
1	D	Istruttore direttivo a tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 31.763,77	Da assegnare all'Area Staff M.1 P.1 Decorrenza: 6/2023
1	C	Istruttore tecnico tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area VII M.10 P.5 Decorrenza: 2/2023
1	C	Istruttore tecnico Tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area VIII M. 1 P. 6 Decorrenza: 2/2023

1	B	Collaboratore Amministrativo	Mobilità compensativa tra enti	€ 18.745,06	Da assegnare all'Area V M.3 P.1 Decorrenza: 1/2023
1	D	Istruttore direttivo a tempo pieno	Selezione per responsabile area finanziaria Art. 110 D.lgs 267/200	€ 34.046,51	Da assegnare all'Area III M.1 P.3 Decorrenza: 01/2023
1	C	Istruttore amministrativo A tempo pieno	Concorso/mobilità volontaria o attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 29.247,55	Da assegnare all'Area I M.12 P.1 Decorrenza: 3/2023

ANNO 2024 – Non si prevedono assunzioni in attesa delle cessazioni

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025					
ANNO 2023					
N.	Categoria giuridica	Profilo professionale	Modalità di accesso	Utilizzo facoltà assunzionali	Note
1	C	Assistente Asilo Nido	attingendo a graduatoria da altri Enti	€ 5.600,00	Da assegnare all'Area I Per max. mesi 2 supplenze

7. di dare atto, ai sensi della deliberazione Sez. Autonomie n. 15/2018 che espressamente riconosce il superamento del tetto di cui all'art. 9 comma 28 del d.l. n. 78/2010 per gli enti locali di minori dimensioni che abbiano fatto ricorso alle forme flessibili d'impiego per importi modesti, al fine di far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente, che detto limite può essere rideterminato, qualora si rendesse necessario, per le motivazioni in premessa indicate;
8. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" – Sottosezione Personale – Dotazione organica, unitamente al conto annuale, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;
9. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5 del d.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal d.lgs. n. 75/2017, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano stesso, (circolare RGS n.18/2018);
10. di trasmettere copia del presente provvedimento alle RSU ed alle OO.SS. di categoria nel rispetto delle disposizioni vigenti.

---

Con voto unanime della Giunta Comunale, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 con le successive modifiche ed integrazioni.

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE  
Francesco Silvestrini

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Massimiliano Morabito