



COMUNE DI VALDUGGIA

PROVINCIA DI VERCELLI

DELIBERAZIONE N. 21
DEL 30.03.2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: "PRESA D'ATTO DIMISSIONI VOLONTARIE DIPENDENTE COMUNALE ED AGGIORNAMENTO PIANO FABBISOGNO PERSONALE"

L'anno DUEMILAVENTITRE, addì TRENTA del mese di Marzo, alle ore 15,30, nella sede comunale.

Risultano:

	PRESENTI	ASSENTI
1.CHIARA LUCA SINDACO	X	
2.GIACOMINI GIACOMO ASSESSORE	X	
3.REGIS LUCA ASSESSORE	X	
TOTALI	3	0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Dott. Michele Regis Milano, il quale provvede alla redazione del seguente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti il Sig. CHIARA Luca, Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: PRESA D'ATTO DIMISSIONI VOLONTARIE DIPENDENTE COMUNALE ED AGGIORNAMENTO PIANO FABBISOGNO PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la determinazione Ufficio Segreteria n. 16 del 18.05.2022, con la quale veniva concesso un periodo di aspettativa non retribuita per un anno, con decorrenza 15.06.2022, ad un dipendente comunale, in servizio presso l'Area Manutentiva/Servizio Scuolabus di questo Ente;

VISTE ora le note, acquisite al protocollo comunale al n. 1386 del 14.03.2023 e al n. 1542 del 22/03/2023, con la quale il suddetto dipendente a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, in servizio presso il Comune di Valduggia dal 01.10.2014 in qualità di Operaio/Cantoniere/Autista Scuolabus, Cat. B, Pos. Economica B5, ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio;

ACCERTATO che l'art. 12 del CCNL Enti Locali sottoscritto in data 09.05.2006, prevede che la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni avvenga con un preavviso di tre mesi e che, in caso di dimissioni del dipendente, i termini siano ridotti alla metà;

CONSTATATO che l'ultimo giorno di servizio sarà il 14.06.2023;

Ritenuto, con il presente atto, di aggiornare contestualmente il fabbisogno del personale;

RICHIAMATO l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale 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;

VISTO l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30.03.2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

CONSIDERATO che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (G.U. - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018);

RILEVATO che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 516.754,8 (spesa personale triennio 2011/2013) e che tale valore rappresenta il "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile";

VISTA la relazione della Giunta Comunale allegata al Rendiconto- approvata con atto n. 20 in questa stessa seduta - dalla quale si desume che la spesa 2022 del personale in servizio, calcolata ai sensi del comma 557 dell'art. 1 della legge 296/2006, è stata pari a € 426.477,76;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della legge n.183/2011, il quale ha introdotto l'obbligo, a decorrere dall'1/1/2012, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter

effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia contrattuale, pena la nullità degli atti posti in essere;

PRESO ATTO che:

□ l'art. 39 della L. n. 449/1997 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 L. n. 482/1968;

□ a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

□ a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 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;

□ ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;

□ l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, prevede che a decorrere dall'anno 2018 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

il citato art. 3, comma 5, quarto periodo, del DL n. 90/2014 prevede che, a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

VISTO:

- il D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, ed in particolare l'art. 33 nella parte in cui introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale da stabilirsi con successivo Decreto ministeriale;

- il DPCM del 17 marzo 2020 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 in data 27/4/2020), attuativo - a decorrere dal 20.04.2020 - delle disposizioni previste dall'art.33, comma 2, del D.L.34/2019, che stabilisce nuovi criteri di calcolo per la determinazione delle capacità assunzionali, fondate sul parametro finanziario della spesa di personale rapportato alle entrate correnti dell'Ente;

TENUTO CONTO che ai sensi di tale decreto 34/2019 i Comuni sono stati suddivisi per fasce demografiche (art. 2), ai fini dell'individuazione per ciascuna fascia di un valore soglia, calcolato percentualmente in rapporto ai parametri finanziari individuati dalla nuova disciplina normativa, per evidenziarne le capacità di assunzione massime (art. 4), nonché l'incremento percentuale massimo della spesa di personale annuale consentito a ciascun Ente (art. 5 del DM 17.03.2020), nel rispetto della soglia massima fissata in rapporto alla popolazione;

CHE, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del DM 17.03.2020: "A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

RILEVATO CHE per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 vanno presi ad oggi in considerazione gli ultimi tre rendiconti, ossia quelli riferiti agli anni 2020, 2021 e 2022, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2022 e per il FCDE il bilancio di previsione 2023/2025;

DATO ATTO CHE il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

DATO ATTO che:

- questo Ente, in base all'ultimo rendiconto per l'anno 2022 (approvato con deliberazione di G.C. n. 20 in questa stessa seduta), ha registrato un rapporto tra spese di personale (€ 426.477,76) ed entrate correnti al netto del F.C.D.E. (€ 1.742.210,02) pari al 24,48%;
- l'ente si colloca pertanto nell'ambito delle condizioni di cui all'art. 4, comma 2: è consentito, in fase di prima applicazione, ovvero fino al 31/12/2024, incrementare la spesa per il personale a tempo indeterminato, accertata nel rendiconto 2018, per una percentuale massima del 33% nell'annualità 2022 (art. 5 del DM), e comunque nel limite del valore soglia del 28,6% fissato dall'art. 4 del decreto;
- per questo Ente la percentuale di incremento del 33% relativa all'annualità 2023 sarebbe pari a € 140.396,60 (spesa di personale anno 2018 di € 425.444,25 incrementata del 33%), ma che, al fine di rispettare il valore soglia del 28,6%, l'incremento massimo consentito ammonta a € 71.794,30 rispetto alla spesa 2022 di € 426.477,76 (quindi per un totale di € 498.272,06: media entrate nette 2020/2022 pari a euro 1.742.210,02 al netto del FCDE x 28,6%);
- la spesa stimata per l'anno 2023 relativa all'assunzione di n.1 unità posto profilo professionale Istruttore Amministrativo (Ex C1) a tempo parziale (18 ore) e indeterminato come da tabellare CCNL a partire da giugno 2023 è pari a euro 5.793,90 oltre a oneri e contributi, e che la spesa relativa all'assunzione di n.1 unità profilo professionale Operatore Esperto (ex B3) area tecnica Lavori Pubblici e conduttore Scuolabus, tempo pieno e indeterminato come da tabellare CCNL è pari ad euro 10.315,23 oltre a oneri e

contributi, risulta inferiore al massimo consentito di euro 71.794,30 e quindi rientra nel limite di spesa sopra indicato;

VISTO l'allegato prospetto di calcolo relativo alle "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" - allegato 1);

VISTO l'allegato prospetto del Piano Occupazionale - allegato A);

RILEVATO CHE:

□ In data 4.03.2022 con Deliberazione di Giunta n. 17 è stata collocata a riposo una dipendente a tempo indeterminato, - "Ufficio Ragioneria" cat. C, con decorrenza dal 1° luglio 2022;

□ In data 18.05.2022 con Determinazione n. 16 del Responsabile del Servizio Personale è stata concessa l'aspettativa non retribuita a un dipendente a tempo indeterminato, - "Area tecnica lavori pubblici" cat. B, con decorrenza dal 15° giugno 2022 per il periodo di anni uno;

□ in data 13.03.2023, con nota acquisita al protocollo comunale al n. 1386 ed in data 22.03.2023, con nota acquisita al protocollo comunale al n. 1542, il suddetto dipendente a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, in servizio presso il Comune di Valduggia dal 01.10.2014 in qualità di Operaio/Cantoniere/Autista Scuolabus, Cat. B, Pos. Economica B5, ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio;

CONSIDERATA la necessità di aggiornare il Piano Triennale del fabbisogno di Personale 2023/2025, come già contenuto nel D.U.P.S. e nel P.I.A.O., tenendo conto delle cessazioni avvenute e in itinere, al fine di attivare le relative procedure per il reclutamento di nuovo personale per il soddisfacimento di servizi offerti alla collettività ed in particolare prevedere nell'anno **2023**:

- n.1 posto profilo professionale Istruttore Amministrativo (Ex C1) a tempo parziale (18 ore) e indeterminato, mediante mobilità ex art. 30 D.Lgs. n.165/2001, ovvero utilizzo graduatorie di altri enti o concorso pubblico;
- n.1 posto profilo professionale Operatore Esperto (ex B3) area tecnica Lavori Pubblici e conduttore Scuolabus, tempo pieno e indeterminato, mediante mobilità ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, ovvero utilizzo graduatorie di altri enti o concorso pubblico;

riservandosi la facoltà di provvedere ad eventuali aggiornamenti in funzione dell'evoluzione del pensionamento del personale;

RICHIAMATO l'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 27/12/2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità interno nel 2015 ed il pareggio di bilancio negli anni successivi;

RICHIAMATA altresì la legge n. 145/2018 in base alla quale gli enti si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, senza ulteriori vincoli di finanza pubblica;

CONSIDERATO che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che:

questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

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

RICHIAMATI altresì i C.C.N.L. relativi al personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022;

CONSIDERATA la consistenza di 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 s.m.i.;

VERIFICATO, in seguito all'approvazione del rendiconto di gestione 2022, il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

DATO ATTO che la presente proposta:

- viene inviata alle OO.SS. per l'informazione prevista;

- viene trasmessa all'Organo di revisione dell'ente per il relativo parere da rendere ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

VISTI:

* il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i.;

*il vigente Statuto Comunale;

*il D. Lgs 18 agosto 2000 n. 267 (T.U.E.L.);

*il Regolamento di contabilità vigente;

Visto il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale:

F.to Regis Milano Dr. Michele

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario:

F.to Scandolera Dr. Eusebio

CON VOTI unanimi favorevoli, resi in forma palese,

DELIBERA

1. DI CONSIDERARE le premesse come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, anche ai sensi dell'art. 3 della L. n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, ed anche ai fini della motivazione;
2. DI PRENDERE ATTO delle dimissioni volontarie presentate in data 14.03.2023 con prot. 1386 e in data 22/03/2023, con prot. n. 1542, dal Sig. "omissis", dipendente a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% del Comune di Valduggia dal 01.10.2014, in qualità di Operaio/Cantoniere/Autista Scuolabus Cat. B, pos. econ. B5;
3. DI DARE ATTO, quindi, che il rapporto di lavoro cesserà i suoi effetti giuridici ed economici a far data dal 15.06.2023 (ultimo giorno di servizio il 14.06.2023);
4. DI INCARICARE il Responsabile dell'Area Finanziaria-Amministrativa, di tutti gli adempimenti connessi alla gestione giuridica, economica e previdenziale del fascicolo personale del dipendente, ivi inclusa la corresponsione degli emolumenti stipendiali e rateo di tredicesima mensilità, oltre alla predisposizione della pratica per il Trattamento di Fine Rapporto;
5. DI COMUNICARE copia del presente provvedimento al dipendente interessato;
6. DI DARE ATTO che all'interno di questo Ente non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come attestato dai vari responsabili della struttura organizzativa dell'ente;
7. DI AGGIORNARE il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, dando atto che:
 - a. la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 516.754,80 (spesa personale triennio 2011/2013) e che tale valore rappresenta il "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile".
 - b. nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, le assunzioni riportate in premessa;
 - c. la spesa di personale dell'anno 2022 calcolata ai sensi del comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006 è stata di € 426.477,76 come da relazione della Giunta Comunale allegata al Rendiconto della gestione dell'esercizio relativo, approvata con atto n. 20 di questo Organo in data odierna;
 - d. questo Ente, al 31/12/22 aveva una popolazione di 1866 abitanti e in base al rendiconto approvato per l'anno 2022 (deliberazione di G.C. n. 20 del 30.03.2023), ha registrato un rapporto tra spese di personale (€ 426.477,76) ed entrate correnti al netto del F.C.D.E. (€ 1.742.210,02) pari al 24,48%; l'ente si colloca pertanto nell'ambito delle condizioni di cui all'art. 4, comma 2: è consentito, in fase di prima applicazione, ovvero fino al 31/12/2024, incrementare la spesa per il personale a tempo indeterminato, accertata nel rendiconto 2018, per una percentuale massima del 33% nell'annualità 2023 (art. 5 del DM), e comunque nel limite del valore soglia del 28,6% fissato dall'art. 4 del decreto; - per questo Ente la percentuale di

incremento del 33% relativa all'annualità 2023 sarebbe pari a € 140.396,60 (spesa di personale anno 2018 di € 425.444,25 incrementata del 33%), ma che, al fine di rispettare il valore soglia del 28,6%, l'incremento massimo consentito ammonta a € 71.794,30 rispetto alla spesa 2022 di € 426.477,76 (quindi per un totale di € 498.272,06: media entrate nette 2020/2022 pari a euro 1.742.210,02 al netto del FCDE x 28,6%;

8. DI DISPORRE l'aggiornamento dei valori per il calcolo della soglia di rilevanza ai fini assunzionali a seguito dell'avvenuta predisposizione del rendiconto della Gestione dell'esercizio Finanziario 2022;

9. DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

10. 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 del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

11. DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni all'Organo di revisione, per il parere di competenza, a cui questo atto viene subordinato;

12. DI INVIARE copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO. SS;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza di provvedervi;

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese,

DELIBERA

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

Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Allegato

Richiamate le seguenti deliberazioni:

- C.C.15 del 18/5/21 di approvazione del Rendiconto della gestione esercizio 2020
- C.C.18 del 17/5/22 di approvazione del Rendiconto della gestione esercizio 2021
- G.C.18 del 30/03/23 di approvazione del Rendiconto della gestione esercizio 2022.

Rilevato che dalla citate deliberazioni, si è provveduto ad estrapolare i dati di interesse per il calcolo delle capacità assunzionali, come di seguito specificato:

(dati arrotondati)	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Media
Titolo I	1.408.454,15	1.351.310,80	1.403.229,02	
Titolo II	97.180,84	120.801,01	142.178,02	
Titolo III	220.995,24	262.401,81	257.879,16	
Totale	1.726.630,23	1.734.513,62	1.803.286,20	1.754.810,02

FCDE parte corrente stanziato a bilancio di previsione 2023	-12.600,00
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	1.742.210,02
Spesa personale rilevata nel rendiconto 2022 (al netto IRAP)	426.477,76
Rapporto spesa personale / media entrate correnti	24,48%

Evidenziato, pertanto, che in relazione ai dati sopra riportati questo Comune rientra tra gli enti virtuosi che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, attestandosi sotto il valore soglia del 28,60%:

Calcolo capacità assunzionale (differenza percentuali 28,60 valore soglia ente e 24,48 su spesa personale)	71.794,30
--	-----------

REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI VERCELLI



COMUNE DI VALDUGGIA

Piazza G. Ferrari
13018 VALDUGGIA
Tel.0163/436611
C.F. 00328710025

Allegato "A"

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023 – 2025

Piano occupazionale

L'organizzazione dell'ente L'Ente è articolato nelle seguenti unità organizzative:

- Servizi generali : Segreteria Protocollo Commercio;
- Servizio Ufficio Tecnico: Lavori pubblici - Urbanistica
- Servizio Finanziario / Ragioneria
- Servizio tributi esternalizzato;
- Servizi demografici
- Corpo di Polizia locale;

Piano occupazionale

PIANO OCCUPAZIONALE 2023/2025 – ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

Pos. Giurid.	Profilo	Modalità di reclutamento	Settore	Note
C1	Istruttore Amministrativo Contabile	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001; utilizzo graduatorie di altri enti ovvero mobilità ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 o concorso pubblico	Area Amministrativa	dal 01/06/2023 part-time 18 ore e indeterminato
B3	Esecutore- operaio	Art. 34 - 34-bis D.Lgs. 165/2001; utilizzo graduatorie di altri enti ovvero mobilità ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 o concorso pubblico	Lavori Pubblici	dal 01/06/2023 tempo pieno e indeterminato