



**Comune di Cerenzia
Provincia di Crotone**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 89 del 27.11.2024

*Indice***SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.1 Struttura organizzativa	pag. 1
3.2 Organigramma	pag. 2
3.3 Struttura e Livelli di responsabilità organizzativa	pag. 3
3.4 Costo personale	pag. 4
3.4.1 Capacità assunzionale	pag. 5
3.5 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	pag. 6
3.5.1 Premessa	pag. 10
3.5.2 Programmazione strategica delle risorse umane	pag. 11

Allegato n. 1: Calcolo del Limite di spesa per assunzioni relative all'anno 2024;

-Allegato 2: Calcolo dei resti assunzionali;

-Allegato 3: Programma assunzioni triennio 2024/2026;

-Allegato 4: Piano assunzioni – Sostenibilità della Spesa – per anno 2024-2025-2026;

-Allegato 5: Calcolo della spesa di personale in valore assoluto;

-Allegato 6: Tabella di raccordo tra dotazione organica e limiti massimo potenziale di spesa.

**SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione comunale:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

3.2 Organigramma

La struttura del comune di Cerenzia è organizzata da Sindaco con la Giunta e il Consiglio Comunale (consiglieri di Maggioranza e di Minoranza), dal Segretario Comunale e da cinque settori dove vengono svolte le funzioni principale dell'ente e da un'unità esterne - Revisore dei Conti e Nucleo individuale di valutazione.



3.3 Struttura e Livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Cerenzia si articola in cinque settori, alcuni dei quali diretti da un titolare di posizione organizzativa.

Al riguardo, si precisa che:

- Il ruolo di responsabile dell'Area Finanziaria – VACANTE- è attualmente ricoperto da un dipendente del Comune di Rocca di Neto ex art. 1, comma 557, della L. 311/2004;
- Il ruolo di Responsabile dell'Area Anagrafe – VACANTE è attualmente ricoperto da un dipendente del Comune Verzino ex art. 1, comma 557, della L. 311/2004;
- Il ruolo di Responsabile dell'Area Amministrativa- VACANTE – è attualmente ricoperto dal Sindaco ai sensi dell'art 53, comma 23 della Legge n. 388/2000;
- Il ruolo di Responsabile dell'Area Tecnica – VACANTE- è attualmente ricoperto da un dipendente del Comune di Belvedere di Spinello ed utilizzato dal Comune di Cerenzia ex art 23 del C.C.N.L. 2019/2021 comparto funzioni locali.
- Il ruolo di Responsabile dell'Area Vigilanza è VACANTE.

L'ente sconta una forte carenza di personale.

Il personale, alla data del 31/12/2023 è pari n. 9 di cui n. 1 in convenzione part-time ex art. 14 CCNL 2004 e n. 2 ex art. 1 -comma 557 -della Legge 311/2004. Si è provveduto, nelle more dell'avvio in data 15.12.2023 e della definizione delle procedure di assunzione, alla proroga del conferimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 9, del D.L. 95/2012, all'ex dipendente, dell'incarico di collaborazione a titolo gratuito a supporto dell'Area Amministrativa/Finanziarie; e al lavoratore pubblico in quiescenza, dell'incarico di collaborazione a titolo gratuito, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 9, del D.L. 95/2012, a supporto dell'Area Anagrafica- servizi Demografici - Stato civile.

3.4 Costo Personale

3.4.1 Capacità assunzionale

Il 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 il Decreto 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cosiddetto "Decreto Crescita".

Il Decreto ha mantenuto un contenuto praticamente identico a quello uscito l'11 dicembre 2019 dalla Conferenza Stato-Città e Autonomie locali, tranne che per l'aggiornamento apportato dal Decreto Legge Milleproroghe con il mantenimento della prevista efficacia dal 20 aprile 2020. Nella pratica serve a individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Le situazioni possono essere tre differenti:

- a) I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.
- b) I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il "valore-soglia", dunque superiore,

devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.

c) I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 “valori-soglia” precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto rispetto a approvato.

Rispetto al regime ordinario di assunzioni a tempo indeterminato l’art.33, comma 2, del D.L. 34/2019 detta le condizioni per le assunzioni di personale a tempo indeterminato secondo la capacità finanziaria dei comuni, stabilendo che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*.

In base a quanto dettato dal DPCM 17 marzo 2020:

L’art. 1 *“Finalità, decorrenza, ambito soggettivo”* è finalizzato ad individuare le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.).

L’art. 2, *“Definizioni”* stabilisce i dati da considerare al fine della verifica dei predetti valori soglia, precisando che per spesa del personale deve essere considerata quella per impegni di competenza riguardante tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, come rilevati nell’ultimo rendiconto della gestione approvato.

Mentre per entrate correnti, deve essere considerata la media degli accertamenti di competenza 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.

Occorre precisare che le spese di personale totalmente finanziate da terzi non rilevano ai fini dei limiti assunzionali (DL. 14/08/2020 n.104, art. 57, comma *septies*).

L’art. 3, *“Differenziazione dei comuni per fascia demografica”* suddivide i comuni in fasce demografiche (il Comune di Cerenzia si colloca nella fascia e), comuni da 1.000 a 1.999 abitanti);

L’art. 4, *“Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale”* individuati al comma 1, i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, così come definite all’art. 2 e si riassumono nella tabella che segue:

Fasce demografiche	Valore soglia
comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%

comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

Il comma 2 stabilisce che *“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”*.

L'art. 5, *“Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio”*, recita testualmente: *“In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”*:

Tabella 2 (percentuali massime di incremento della spesa del personale)					
	2020	2021	2022	2023	2024
comuni con meno di 1.000 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
comuni da 250.0000 a	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%

1.499.999 ab					
comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Alla luce dei criteri sommariamente esposti ed essendo l'ultimo Rendiconto di gestione approvato quello dell'anno 2023, si parte dalla esposizione delle entrate correnti degli ultimi tre esercizi chiusi, volendo considerare gli esercizi 2021, 2022 e 2023:

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato (2023)	166.531,86
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2021	868.939,02
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2022	1.056.003,69
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2023	866.997,57
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	2.791.940,28
MEDIA ENTRATE CORRENTI	930.646,76
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2023	122.050,71
Spese correlate sentenza CdC 63/2021	45.453,05
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	763.143,00

Il Comune di Cerenzia, pertanto, si colloca nella fascia demografica di cui alla lett. e) con un valore soglia pari al 28,60%, mentre alla tabella 2 dell'art. 5 c. 1 per la medesima fascia demografica è stabilito, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 la possibilità di un incremento massimo della spesa registrata nel 2023 del:

- 35 % per l'annualità 2024
- 35 % per l'annualità 2025
- 35 % per l'annualità 2026

Per il triennio in questione pertanto si avranno i seguenti risultati:

Spesa di personale anno 2018 (*)	354.177,78	
35,00%	35,00%	35,00%
2024	2025	2026
120.420,45	120.420,45	120.420,45

L'art. 7 Disposizioni attuative e finali, infine, testualmente recita:

1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
2. I parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

Per quanto riguarda il rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, si evidenzia la media della spesa del personale calcolata sul triennio 2011 – 2013 risulta essere pari ad euro 258.277,93, così come meglio evidenziato nella tabella che segue:

COMUNE DI CERENZIA				
Dotazione organica - Spesa personale massima sostenibile triennio 2024/2026				
voci di spesa	TRIENNIO 2011/2013	anno 2024	anno 2025	anno 2026
SPESA DEL PERSONALE ED ONERI	275.311,03	267.738,61	267.738,61	267.738,61
PERSONALE IN CONVENZIONE, LSU- LPU, LAVORO FLESSIBILE	54.143,03			
IRAP	19.506,10	25.252,71	25.252,71	25.252,71
SPESA PER BUONI PASTO E ALTRO				
FORMAZIONE				
DIRITTI DI ROGITO		10.000,00	10.000,00	10.000,00
SPESE PER ELEZIONI		10.000,00	10.000,00	10.000,00
FUNZIONI TECNICHE		50.000,00	50.000,00	50.000,00
titolo	380	352	352	352
eventuali esclusioni di spesa	90.682,23	37.184,24	37.184,24	37.184,24
SPESA CENS. 2011 E INDAGINI STAT.	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRITTI DI ROGITO	0,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
SPESA PER FORMAZIONE ED ALTRE DETRAIBILI	0,00			
SPESE PER ELEZIONI	0,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
FUNZIONI TECNICHE		50.000,00	50.000,00	50.000,00
RINNOVI CONTRATTUALI	0,00	0,00	0,00	0,00
titolo	982	172	172	172
totale NETTO annuo	258.277,93	255.807,08	255.807,08	255.807,08
media spesa triennio 2011/2013	258.277,93			
saldo		2.470,85	2.470,85	2.470,85

Tutto ciò premesso:

- l'incremento di spesa per nuove assunzioni di personale consentita, in base a quanto dettato dal DPCM 17 marzo 2020 ed in applicazione della percentuale del valore soglia del 28,60%, indicata dall'art. 4 comma 1 del testo normativo, è pari a euro € 27.987,25

Tale valore, infatti, viene determinato sulla base di quanto indicato nell'art. 5 del DPCM che recita "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1."

Le tabelle allegate illustrano la quantificazione degli spazi assunzionali previsti dal citato DPCM e illustrano il rispetto dei limiti assunzionali sia a regime, sia nei singoli esercizi 2024/2026.

Rispetto dei limiti per le assunzioni a tempo determinato.

In riferimento alle assunzioni a tempo determinato relative al triennio 2024/2026 si specifica quanto segue:

- l'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010, prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

A partire dal 2014, la legge 114/2014 (articolo 11, comma 4bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La legge 160/2016, che ha convertito il DL 113/2016, all'articolo 16, comma 1 quater, ha disposto l'esclusione dalle limitazioni previste per la spesa flessibile le assunzioni a tempo determinato, in base all'articolo 110, comma 1, del DLgs 267/2000, superando di fatto quanto imposto dalla deliberazione n. 14/2016 della sezione Autonomie, che includeva tali incarichi dirigenziali a tempo determinato nel campo di applicazione dell'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010, in quanto quest'ultimo non li elencava tra i soggetti esclusi.

Viene altresì rispettato il limite previsto dall'art. 60 comma 3 del CCNL 2019/2021 che impone che il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Il Comune di Cerenzia è risultato in regola rispetto alla riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006 e la spesa storica sostenuta per tale tipologia di rapporti di lavoro nell'anno 2009, risulta essere pari ad euro 42.695,00. (cfr. Relazione del Responsabile Finanziario dell'ente).

Si allegano:

- Allegato n. 1: Calcolo del Limite di spesa per assunzioni relative all'anno 2024;
- Allegato 2: Calcolo dei resti assunzionali;
- Allegato 3: Programma assunzioni triennio 2024/2026;
- Allegato 4: Piano assunzioni – Sostenibilità della Spesa – per anno 2024-2025-2026;
- Allegato 5: Calcolo della spesa di personale in valore assoluto;
- Allegato 6: Tabella di raccordo tra dotazione organica e limiti massimo potenziale di spesa.

3.5 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.5.1 Premessa

La presente sottosezione definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026 sulla base dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 come integrato a seguito del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni del Decreto Ministeriale 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica – G.U. 27.7.2018) e tenuto conto degli atti di indirizzo

contenuti nel DUP 2024 – 2026 (Approvato con deliberazione consigliere n° 7 del 11.04.2024).

3.5.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

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

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Nella definizione dei profili professionali, oggetto di programmazione del fabbisogno, l'ente ha preso in considerazione le proprie esigenze di sviluppo a breve e lungo termine correlando le medesime con il budget derivante dalle norme di legge vigente.

La programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Cerenzia prevede

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

- perfezionamento assunzioni previste per l'anno 2023, in corso di conclusione delle procedure concorsuali avviate nell'anno 2023;
- n. 1 posto a tempo indeterminato Part-Time al 50% di Agente di Polizia Locale Profilo professionale – Area degli Istruttori- ex Cat, C-Posizione economica C1;
- progressioni tra le aree, di n 2 unità dall'Area degli Operatori (Ex. Cat. A) all'Area degli Operatori esperti (Ex. Cat. B);

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

- proroga del contratto in essere ex comma 557 art. 1 della Legge 311/2004 per l'utilizzo di un Istruttore Direttivo Contabile, Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex categoria D), dipendente di altro ente;

- proroga della convenzione ex art 23 del C.C.N.L. 2019/2021 per l'utilizzo di un Istruttore Tecnico, dipendente di altro ente;
- proroga del contratto in essere ex comma 557 art. 1 della Legge 311/2004 per l'utilizzo di un Istruttore Tecnico, area degli istruttori (ex Categoria C) dipendente di altro ente;
- proroga della convenzione ex art 23 del C.C.N.L. 2019/2021 per l'utilizzo di un Istruttore Polizia Locale, dipendente di altro ente;
- ricorso ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28 D.L.28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale, che sarà comunque oggetto di apposita deliberazione della G.C.

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

- perfezionamento assunzione previste per l'anno 2024, di Agente di Polizia Locale Profilo professionale – Area degli Istruttori- ex Cat, C-Posizione economica C1;
- perfezionamento assunzioni per progressioni tra le aree, di n 2 unità dall'Area degli Operatori (Ex. Cat. A) all'Area degli Operatori esperti (Ex. Cat. B);
- sostituzione del personale eventualmente cessato;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

- proroga del contratto in essere ex comma 557 art. 1 della Legge 311/2004 per l'utilizzo di un Istruttore Direttivo Contabile, Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex categoria D), dipendente di altro ente;
- proroga della convenzione ex art 23 del C.C.N.L. 2019/2021 per l'utilizzo di un Istruttore Tecnico, dipendente di altro ente;
- proroga del contratto in essere ex comma 557 art. 1 della Legge 311/2004 per l'utilizzo di un Istruttore Tecnico, area degli istruttori (ex Categoria C) dipendente di altro ente;
- proroga della convenzione ex art 23 del C.C.N.L. 2019/2021 per l'utilizzo di un Istruttore Polizia Locale, dipendente di altro ente;
- ricorso ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28 D.L.28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale, che sarà comunque oggetto di apposita deliberazione della G.C.

ANNO 2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

- sostituzione del personale eventualmente cessato;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

- ricorso ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28 D.L.28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001) e di contenimento della spesa del

personale, che sarà comunque oggetto di apposita deliberazione della G.C.

In data 19.11.2024 giusto verbale n.3 la nuova programmazione e Piano triennale del Fabbisogno di personale 2024/2026 Se.3.3, ha ottenuto il parere del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.