



COMUNE DI SENIS

Provincia di Oristano

Via Vittorio Emanuele, 2 - 09080 - Senis (OR)

Tel. 0783.969031 pec: comunesenis@pec.it

P.I.: 00082880956

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 3 del 14/02/2022	Oggetto: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE - PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2022-2022 - DETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.
------------------------------------	--

L'anno **duemilaventidue** il giorno **quattordici** del mese di **febbraio**, con inizio alle ore **17.40**, in presenza e mediante collegamento in videoconferenza, in applicazione del Decreto del Sindaco n°6 del 18/03/2020-Covid19, convocata telefonicamente, si è riunita la Giunta Comunale, composta dai signori:

Cognome e Nome	Presente
1. SOI SALVATORE - Sindaco	Sì
2. PISANU MATTIA - Vice Sindaco	Sì
3. COSSU GIULIA - Assessore	Sì
4. MARRAS GIULIANO - Assessore	Sì
5.	
6.	
7.	
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	0

Si dà atto che il Segretario Comunale e i componenti la Giunta Comunale sono collegati in videoconferenza, per cui trovano applicazione le disposizioni sulle riunioni in modalità a distanza, giusto Decreto del Sindaco n.6 del 18.03.2020, mentre il Sindaco è in presenza .

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 2 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267) il Segretario Comunale Dr.ssa Maria Bonaria Scala.

Presiede la seduta il Sindaco Dr.Salvatore Soi il quale, verificato il numero legale dei presenti, mette in discussione l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione n. 3 del 07/02/2022 presentata dal Segretario Comunale;

VISTO il Decreto del Sindaco n°06 del 18/03/2020, recante *Disposizioni per lo svolgimento in modalità a distanza delle riunioni delle sedute di Giunta e Consiglio comunale nel periodo di emergenza sanitaria da epidemia Covid-19.*

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del citato Decreto Lgs. n°267/2000 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il Testo Unico TUEL 18-08-2000 n. 267;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs. 23/06/2011, n°118, recante *Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42.* che ha modificato e integrato il predetto Decreto Lgs. n°267/2000;

VISTO l'aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2021/2023 approvato con deliberazione G.C. n. 04 del 30.01.2021;

VISTO il vigente Regolamento comunale di contabilità;

VISTE le seguenti deliberazioni del Consiglio Comunale:

- n°08 in data 23/03/2021 con la quale è stata approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) relativo al periodo 2021/2023;
- n°12 in data 23/03/2021, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021/2023 redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al D.Lgs. n°118/2011;
- n°18 in data 08/06/2021, con la quale è stato approvato il Rendiconto di gestione 2020 ai sensi dell'art. 227 del Decreto Lgs. n°267/2000;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n°25 del 09/04/2021 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023;

VISTO il decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2021 (pubblicato in G.U. n. 309 del 30.12.2021) di differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 degli enti locali al **31 marzo 2022**;

PREMESSO che:

l'art. 16 della Legge 12 novembre 2011 n.183, che ha modificato l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici, nell'intento di rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle Pubbliche Amministrazioni di provvedere alla ricognizione delle eventuali eccedenze o condizioni di soprannumero del personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

la disposizione anzi citata, che modifica l'articolo 33 del D. Lgs. 165/2001, obbliga le Pubbliche Amministrazioni ad effettuare almeno annualmente una ricognizione per verificare condizioni di soprannumero o eccedenze di personale e a darne immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e rilevato che, sulla base della ricognizione effettuata dai Responsabili dei Servizi dell'Ente, per l'anno 2022, è stata riscontrata l'insussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'articolo 33 del Decreto Lgs. n°165/2001 e successive modifiche e integrazioni;

PREMESSO che l'art. 91 del TUEL impone agli organi di vertice delle amministrazioni locali la programmazione triennale del fabbisogno di personale;

ATTESO che, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con D.M. Dipartimento F.P. 08 maggio 2018;

DATO ATTO che il piano triennale dei fabbisogni sulla base delle linee guida citate:

- Dev'essere coerente con gli strumenti 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 ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009),
- deve svilupparsi in prospettiva triennale 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,
- dev'essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte,
- deve riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti,
- deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà e capacità assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto degli equilibri di bilancio e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica,
- deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo sopraccitate, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima;

RICHIAMATO il DPCM Dipartimento della Funzione Pubblica 17.03.2020 dettante *misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, e la circolare esplicativa del Ministro della P.A. di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno datata 08.06.2020. Il nuovo regime è volto ad 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. Spesa del personale come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati;

DATO ATTO, quindi, che:

- il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti relative

agli ultimi tre rendiconti approvati, calcolato secondo le definizioni del citato decreto, per i Comuni con meno di 1.000 abitanti è pari a 29,5% (tabella 1 del decreto);

• i comuni che si collocano al di sotto di tale soglia possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza coi P.T.F.P. e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, in misura percentuale, per i Comuni con meno di 1.000 abitanti, in misura non superiore al : 23,0% anno 2020, 29,0% anno 2021, 33,0% anno 2022, 34% anno 2023 e 35,0% anno 2024 (tabella 2 del decreto) e nel rispetto del valore soglia di cui alla tabella 1.

RITENUTO opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente, come dimostrato dall'ALLEGATO A al presente provvedimento;

VISTO che l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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;

CONSIDERATO che ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

• per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per 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'art. 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,

• le entrate correnti sono 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;

VISTA la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

VISTO il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
	2018	2019	2020
Entrate correnti ultimo triennio			
Dati da consuntivi approvati	977.053,33	898.431,87	110.8082,16
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020	7.182,83	7.182,83	105.85,98
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	983.936,47		

VERIFICATO che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Rapporto tra le spese di personale 2020 □214.857,96 e la media entrate netto FCDE □983.936,47 = 21,84% da cui si evince che la capacità assunzionale incrementativa è pari a □75.403,30;

VISTO l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

CONSIDERATO che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a), avendo una popolazione inferiore ai 1000 abitanti;

VISTI gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti,
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024,
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1.000-1.999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2.000-2.999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3.000-4.999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5.000-9.999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10.000-59.999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60.000-249.999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250.000-1.499.999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1.500.000>	25,30%	1,50%	29,30%

DATO ATTO che sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi:

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Senis. Responsabile Procedimento: COSSU DANIELA (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line

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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto 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, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

APPURATO che questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,84%, si colloca nella fascia **FASCIA 1 □ COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite **NON** rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

VISTO l'incremento teorico disponibile in virtù del quale lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) □ (meno) Spese di personale 2019 =
□69.198,57;

VISTO tuttavia che, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi stabilendo un valore di incremento calmierato, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =
□84.299,23;

DATO ATTO che, a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico e pertanto il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di □75.403,30;

CONSIDERATO, inoltre, che l'indicatore di spesa potenziale massima per i comuni, come questo di Senis, che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità e che avevano come tetto massimo la spesa di personale riferita all'anno 2008, ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 562 della L. n. 296/2006, art. 1 comma 762 della L. 208/2015, va in deroga per il quinquennio dal 2020 al 2024 per assunzioni di personale a tempo indeterminato sulla base di quanto previsto dal DPCM 17.03.2020 prima citato (di cui all'art. 4 valori soglia di massima spesa del personale) ;

DATO ATTO che la spesa potenziale massima riferita all'anno 2008 è di €282.807,85;

VISTO l'ALLEGATO B al presente provvedimento dal quale si evince che la spesa potenziale massima teorica riferita alla dotazione organica aggiornata non supera per ciascuno degli esercizi del triennio 2022/2024 il valore della spesa potenziale massima calcolata per un importo complessivo di €290.261,26;

RILEVATO, inoltre, che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze e soprannumero di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RILEVATO, quindi, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in eccedenze né in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

VERIFICATA la consistenza di personale e la programmazione del personale dell'Ente per il triennio 2021/2023, come formulata con nei precedenti P.T.F.P. approvati con le deliberazioni G.C. n. 18/2021, 22/2021 e n. 69/2021;

VISTI gli indirizzi per le esigenze di servizio per il triennio 2021/2023, individuati con le deliberazioni G.C. n. 18/2021, 22/2021 e n. 69/2021;

VISTA la nota acquisita al protocollo dell'Ente, al n°5037 in data 20/12/2021, con la quale la dipendente comunale a tempo indeterminato e pieno, Ing. Sara Vinci, cat. D del CCNL 1999/2001, con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico comunica:

- di essere vincitrice della selezione pubblica ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n°267, per la copertura a tempo pieno e determinato di un posto di Istruttore Direttivo Area Tecnica, Cat. D1, presso il Comune di Gersei;
- l'accettazione di detto incarico dal 29/12/2021 al 29/10/2022;
- di avvalersi del collocamento in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio disposto dall'art. 110, comma 5, del D.Lgs. n°267/2000 e successive modifiche e integrazioni, come da ultimo modificato con l'art. 11, c. 1 dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11/08/2014, n. 114, con diritto alla conservazione del posto;

VISTA deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 22/12/2021 ad oggetto *Concessione aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 110 comma 5, D.Lgs 267/2000 e smi al dipendente comunale Ing. Sara Vinci.*

VISTA deliberazione della Giunta comunale n. 88 del 22/12/2021 ad oggetto *Attivazione rapporto di lavoro ex art.110, comma 1 del TUEL periodo 01.02.2022 - 30.10.2022 e attivazione rapporto di lavoro ex art.1 comma 557, l.311/2004. Indirizzi ai responsabili di servizio.*

ACCERTATO che nell'anno 2022 è necessario implementare i seguenti posti a tempo indeterminato, attualmente vacanti, da reclutare mediante concorso pubblico o utilizzo graduatoria ceduta da altro ente:

- Istruttore tecnico a 18 ore, Cat. C, Pos. Econ. C1
- Istruttore direttivo amministrativo a 36 ore, Cat. D, Pos. Econ. D1
- Operaio specializzato a 36 ore, Cat. B, Pos. Econ. B3;

APPURATO inoltre che nell'anno 2022 è necessario attivare un rapporto di lavoro a tempo determinato ex art.110, comma 1 del TUEL periodo 01.02.2022 - 30.10.2022 per di un posto di Istruttore Direttivo Area Tecnica, Cat. D1;

ELABORATO il P.T.F.P. periodo 2022/2024 si evince il seguente fabbisogno:

Figura professionale	Cat.pos. giur.	Cat. Economica	Ore settimanali	Copertura/Vacanza
Istruttore direttivo ass. sociale	D	D3	36	Coperto
Istruttore direttivo tecnico	D	D1	36	Aspettativa
Istruttore direttivo contabile	D	D1	36	Coperto
Istruttore tecnico (T.Parziale 18 ore)	C	C1	18	Vacante
Istruttore amministrativo anagrafe/protocollo	C	C3	36	Coperto
Istruttore direttivo amministrativo	D	D1	36	Vacante
Operaio specializzato	B	B3	36	Vacante

DATO ATTO che la capacità assunzionale a tempo determinato del Comune di Senis per il 2022 è pari alla somma di €18.046,77;

DATO ATTO che con deliberazione della Giunta Comunale n.69 del 16/11/2021 è stata prevista l'assunzione a tempo determinato di un Istruttore amministrativo tecnico CAT C - Pos. Econ. C1, per 5 mesi del 2022;

DATO ATTO che con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 22/12/2021 è stata prevista l'attivazione di un rapporto ex art. 1, comma 557, della l. 311/2004 con l'Istruttore direttivo Tecnico Ing. Sara Vinci, dipendente in aspettativa di questo ente ai sensi dell'art. 110 comma 5 del TUEL, ed assunta ai sensi dell'art. 10, comma 1 del TUEL, dal Comune di Gergei per il periodo 01 Gennaio - 31 Gennaio 2022, per n. 12 ore per una spesa presunta di euro 1.194,09 con imputazione nel correlato capitolo di bilancio 2022 a tempo determinato di un Istruttore amministrativo tecnico CAT C - Pos. Econ. C1, per 5 mesi del 2022;

VISTO il calcolo della spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui sopra, allegato al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale e semplificato nel seguente prospetto:

ESIGENZA ASSUNZIONALE PER ANNO		CALCOLO COSTO PER PERSONALE A TEMPO DETERMINATO
Istruttore amministrativo tecnico CAT C - Pos. Econ. C1	5 MESI 2022 (18 ore settimanali)	€6.720,09
TOTALE		€6.720,09

ACCERTATO CHE:

il comma 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, ha disposto:

Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle

cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.

La Corte dei Conti □ Sezione delle Autonomie □ con deliberazione n. 4/SEZAUT/2019/QMG ha enunciato il seguente principio di diritto:

Nel rispetto di tutte le altre disposizioni normative che disciplinano l'assunzione presso le amministrazioni pubbliche e ferma restando la vigenza di entrambi i vincoli posti dall'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, la determinazione dei limiti assunzionali ivi contenuti, può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, a condizione che permanga l'invarianza della spesa e, quindi, venga rispettato il tetto di spesa per il personale sostenuto nell'anno 2008. Conseguentemente, purché si verifichino dette condizioni, il limite assunzionale può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un'unica cessazione a tempo indeterminato e pieno, l'Ente, nell'esercizio della propria capacità assunzionale, proceda a più assunzioni a tempo parziale che ne assorbano completamente il monte ore □

Art. 9, 28° comma, del D.L. 31/05/2010 n° 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/07/2010 n° 122 e ss.mm.ii. relativamente alla spesa per il personale a tempo determinato, ha stabilito la stessa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) (Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015). Non rientra in tali limiti la spesa sostenuta ai sensi del comma 1 dell'art. 110 del TUEL

Artt. 4, 6 e 20 del D. LGS. N.75/2017 Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Decreto 08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, contenente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 convertito dalla L. n. 26/2019 che recita: *Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali 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.*

Art. 3 comma 8 della L. n. 56/2019: *..al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, e le conseguenti assunzioni potranno essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (mobilità volontaria)*

L.n 160/2019 Legge di bilancio 2020

D.P.C.M.-Dipartimento F.P. 17.03.2020 e relativa circolare datata 08.06.2020 dettante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei comuni operanti dal 20 aprile 2020 che, per il quinquennio 2020-2024, deroga ai limiti stabiliti dall'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006;

VISTI:

- Il D.lgs n. 267/2000 T.U.EE.LL. ed in particolare l'art. 91 che impone alle Amministrazioni locali la programmazione triennale del fabbisogno di personale.
- Il D.lgs n. 165/01 e ss.mm. ii. che detta norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
- L'art. 3 comma 61 della L. n. 350/2003 che consente assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate.
- CCNL comparto funzioni locali □ triennio 2016-2018 □ sottoscritto in data 21.05.2018,
- Il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi □ dotazione organica, approvato con deliberazione della G.C. n. 108 del 17/12/2020 e successivamente modificato ed integrato;

ACCERTATO CHE:

- L'ente non versa in situazione strutturalmente deficitaria,

- Il bilancio di previsione esercizio finanziario 2022/2024 è in fase di redazione,
- Il conto del bilancio 2020 è stato approvato con deliberazione della C.C. n. 18/2021 e il termine per l'approvazione del conto 2021 è il 30.04.2022,
- Non sussiste per questo Comune l'onere di assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/99 perché occupa meno di 15 dipendenti,
- Sono rispettati il pareggio di bilancio e i termini di comunicazione; i limiti di spesa di cui alle altre sopraccitate norme come da prospetti dimostrativi inseriti nel P.T.F.P. in argomento;

DATO ATTO CHE:

- la assunzione di cui al presente piano risultano programmata nel rispetto dei limiti di spesa del personale come da prospetto allegato al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale (ALLEGATO B);
- il revisore dei conti ha espresso parere favorevole e attestato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio con il verbale datato 11.02.2022 (ALLEGATO E);
- sono stati espressi i pareri, favorevoli, ex art. 49 del T.U.EE.LL. che si riportano in calce.
- È rispettato l'equilibrio di bilancio, come da prospetti allegati alla presente formandone parte integrante e sostanziale;

VISTA la Legge Regionale 04/02/2016, n°2 recante *«Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna»* e successive modificazioni e integrazioni;

Ritenuto di provvedere in merito;

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma di legge,

DELIBERA

Di approvare la premessa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Di dare atto, che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n°165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n°165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero nell'Ente per l'anno 2020, in base alla presente programmazione;

Di approvare il Piano del fabbisogno del personale periodo 2022/2024 redatto secondo *Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* approvate con D.M. Dipartimento F.P. 08 maggio 2018, che materialmente allegato a questa proposta di deliberazione ne forma parte integrante e sostanziale (Allegato A);

Di dare atto che nell'anno 2022 è necessario implementare i seguenti posti a tempo indeterminato, attualmente vacanti, da reclutare mediante concorso pubblico o utilizzo graduatoria ceduta da altro ente:

- Istruttore tecnico a 18 ore, Cat. C, Pos. Econ. C1
- Istruttore direttivo amministrativo a 36 ore, Cat. D, Pos. Econ. D1
- Operaio specializzato a 36 ore, Cat. B, Pos. Econ. B3;

Di dare atto che nell'anno 2022 è necessario attivare un rapporto di lavoro a tempe determinato ex art.110, comma 1 del TUEL periodo 01.02.2022 - 30.10.2022 per di un posto di Istruttore Direttivo Area Tecnica, Cat. D1;

Di determinare, come segue, la consistenza organica dell'ente in base ai bisogni programmati, ed alle disponibilità finanziarie:

Figura professionale	Cat.pos. giur.	Cat. Economica	Ore settimanali	Copertura/Vacanza
Istruttore direttivo ass. sociale	D	D3	36	Coperto
Istruttore direttivo tecnico	D	D1	36	Aspettativa
Istruttore direttivo contabile	D	D1	36	Coperto
Istruttore tecnico (T.Parziale 18 ore)	C	C1	18	Vacante
Istruttore amministrativo anagrafe/protocollo	C	C3	36	Coperto
Istruttore direttivo amministrativo	D	D1	36	Vacante
Operaio specializzato	B	B3	36	Vacante

Di allegare alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale, il calcolo della spesa complessiva per il personale dell'ultimo rendiconto approvato dell'esercizio 2020 (Deliberazione C.C. n°18 del 08/06/2021) e della spesa potenziale per tutto il personale calcolata secondo le definizioni del DPCM Dipartimento della Funzione Pubblica 17.03.2020 dettante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, e la circolare esplicativa del Ministro della P.A. di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno datata 08.06.2020 e la tabella riassuntiva della dotazione con piano assunzionale 2022- 2024 (Allegato B);

Di prevedere per l'anno 2022 le eseguenti figure a tempo determinato e i costi relativi, allegato al presente provvedimento a farne parte integrale e sostanziale (Allegato C):

ESIGENZA ASSUNZIONALE PER ANNO		CALCOLO COSTO PER PERSONALE A TEMPO DETERMINATO
Istruttore amministrativo tecnico CAT C - Pos. Econ. C1	5 MESI 2022 (18 ore settimanali)	€6.720,09
TOTALE		€6.720,09

Di precisare che la figura di Istruttore amministrativo tecnico è già stata assunta così come stabilito dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 16/11/2021 e dai successivi atti del Responsabile dell'Ufficio tecnico di codesto Ente;

Di prendere atto del prospetto della dotazione organica e programmazione del fabbisogno del personale - triennio 2022/2024, allegato al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale (Allegato D);

Di dare atto che, in relazione a specifiche esigenze il presente Piano sarà soggetto ad apposito adeguamento delle previsioni del fabbisogno del personale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e tenuto conto dei limiti alle assunzioni previsti dalle norme vigenti, nonché di nuove possibilità che verranno stabilite da successive disposizioni legislative;

Di disporre che le conseguenti procedure amministrative per la definitiva copertura dei posti di cui sopra, saranno espletate dal Responsabile del Servizio Personale, coadiuvato dal personale del del Comune di Senis;

Di dare atto che, relativamente la copertura dei posti mediante concorso pubblico dei suddetti posti, indicata nel presente piano, avverrà nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee

guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali in materia di reclutamento del personale, approvate con la Direttiva n°3 del 24/04/2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

Di specificare che sulla presente deliberazione il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole, attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della L. n. 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della Legge n°448/2001, come risulta da parere allegato alla presente deliberazione (All E);

Di demandare all'Ufficio del Servizio Amministrativo per la pubblicazione del Piano nel sito istituzionale dell'Ente □ Sezione □ Amministrazione trasparente □ ai sensi dell'art. 16 del Decreto Lgs. n°33/2013, come aggiornato con Decreto Lgs. n°97/2016, □ Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato □ unitamente al Conto annuale del personale;

Con separata votazione e stesso risultato della votazione principale la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, Decreto Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
firmato digitalmente
SOI SALVATORE

Il Segretario Comunale
firmato digitalmente
SCALA MARIA BONARIA

	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>
TOTALE	977.053,33 €	898.431,87 €	1.108.082,16 €
FCDE PREVISIONE 2020	10.585,98		
	<i>media triennio 18-20</i>		
TOTALE ENTRATE	994.522,45 €		
fcde 2019	-10.585,98 €		
ENTRATE VALIDE	983.936,47 €		
LIMITE MAX % (TAB.1)	29,50%		
LIMITE MAX % (TAB.3)	33,50%		

	<u>LIMITE FINANZIARIO (NUOVO METODO)</u>	<u>LIMITE FINANZIARIO (2008)</u>	
LIMITE FINANZIARIO	290.261,26 €	282.807,85	
SPESA 2020			I STEP: IL COMUNE DI SENIS SI POSIZIONA TRA I VALORI SOGLIA DELLA TABELLA 1 E I VALORI SOGLIA DELLA TABELLA 3.
<i>impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale</i> ..			
MACROAGG. 1.01.00.00.000	184.166,16		
MACROAGGR. 1.03.02.12.001	-		
MACROAGGR. 1.03.02.12.002	-		
MACROAGGR. 1.03.02.12.003	-		
MACROAGGR. 1.03.02.12.999	-		
SEGRETARIA IN CONVENZIONE	30.691,80		
	214.857,96 €		
CAPACITA' ASSUNZIONALE INCREMENTATIVA - I STEP	21,84%	75.403,30 € OK	

SPESA PERSONALE (ANNO 2018)		255.240,10		II STEP: INCREMENTO ASSUNZIONE SPESE PERSONALE SU BASE 2018
LIMITE ASSUNZIONALE INCREMENTATIVA -II STEP	2020	23,00%	58.705,22 €	
	2021	29,00%	74.019,63 €	
	2022	33,00%	84.229,23 €	
	2023	34,00%	86.781,63 €	
	2024	35,00%	89.334,04 €	

ALLEGATO B

DOTAZIONE CON PIANO ASSUNZIONALE 2022- 2024							
Figura professionale	Cat.pos. giur.	Cat. Economic a	Unità	% di copert	Totale costi annui	Totale costi annui	Totale costi annui
					2022	2023	2024
Istruttore direttivo ass. sociale	D	D3	1	100	46.236,57	46.236,57	46.236,57
Istruttore direttivo tecnico	D	D1	1	100	42.987,08	42.987,08	42.987,08
Istruttore direttivo contabile	D	D1	1	100	39.971,11	39.971,11	39.971,11
Istruttore tecnico (T.Parziale 18 ore)	C	C1	0,5	50	16.128,21	16.128,21	16.128,21
Istruttore amministrativo anagrafe/protocollo	C	C3	1	100	31.736,10	31.736,10	31.736,10
Istruttore direttivo amministrativo	D	D1	1	100	33.781,11	33.781,11	33.781,11
Operaio specializzato	B	B3	1	100	29.133,17	29.133,17	29.133,17
SPESA POTENZIALE MASSIMA TEORICA RIFERITA ALLA DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA					239.973,35	239.973,34	239.973,34
Segreteria (quantificato in 12ore - 33,34%)					30.250,00	30.250,00	30.250,00
Spese del personale da inserire/dedurre nel calcolo					2.700,00	2.700,00	2.700,00
SPESA POTENZIALE MASSIMA TEORICA RIFERITA ALLA DOTAZIONE ORGANICA AGGIORNATA					272.923,35	272.923,34	272.923,34
SPESA POTENZIALE MASSIMA RIFERITA ALL'ANNO 2008					282.807,85	282.807,85	282.807,85
CAPACITA' ASSUNZIONALE DI CUI AL DECRETO 17 marzo 2020					290.261,26	290.261,26	290.261,26
CAPACITA' ASSUNZIONALE ULTERIORE					-17.337,91	-17.337,92	-17.337,92



COMUNE DI SENIS
PROVINCIA DI ORISTANO

Allegato C)
alla deliberazione G.C. n°- del --/--/2021
Il Segretario Comunale
Dr.ssa Maria Bonaria Scala

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E RELATIVI COSTI –
ANNO 2022**

ESIGENZA ASSUNZIONALE PER ANNO		CALCOLO COSTO PER PERSONALE A TEMPO DETERMINATO
Istruttore amministrativo tecnico CAT C - Pos. Econ. C1	5 MESI 2022 (18 ore settimanali)	€6.720,09
TOTALE		€6.720,09

LIMITE ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO €18.046,77 (limite di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009)



COMUNE DI SENIS
PROVINCIA DI ORISTANO

Allegato D)
alla deliberazione G.C. n°-- del --/--/2022
Il Segretario Comunale
Dr.ssa Maria Bonaria Scala

DOTAZIONE ORGANICA E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2022/2024

AREA AMMINISTRATIVA

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica	Posti ricoperti	Posti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D posiz. economica D3 - tempo pieno e indeterminato	Istruttore direttivo e assistente sociale	Servizi socio-educativi e culturali-adempimenti Servizio amministrativo	1	1	0		
C posiz. economica C3 - tempo pieno e indeterminato	Istruttore amministrativo	Affari generali e amministrativi, Servizi demografico ed elettorale	1	1	0		
D posiz. economica D1 - 36 ore settimanali	Istruttore direttivo amministrativo	Gestione, adempimenti amministrativi e supporto al Servizio tributi	1	0	1	Concorso pubblico o manifestazione di interesse per idonei in graduatorie di altri enti o utilizzo graduatoria ceduta da altro Ente	2022
	Totale		3	2	1		

AREA FINANZIARIA

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica -	Posti ricoperti	Posti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D 1 posiz. economica D1 - tempo pieno e indeterminato	Istruttore direttivo contabile	Ragioneria e finanze, Tributi locali	1	1	0		
	Totale		1	1	0		

AREA TECNICA

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica	Posti ricoperti	Posti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D1 posiz. economica D1 Full time 36 ore settimanali <input type="checkbox"/> tempo indeterminato	Istruttore Direttivo Tecnico	Lavori pubblici, Urbanistica e ambiente, Servizio cimiteriale e manutenzioni - Edilizia privata e adempimenti del settore		1 ^{*(1)}	0	0	0
D1 posiz. economica D1 Full time 36 ore settimanali <input type="checkbox"/> tempo determinato (Art. 110 comma 1 D.Lgs. n°267/2000)	Istruttore Direttivo Tecnico	Lavori pubblici, Urbanistica e ambiente, Servizio cimiteriale e manutenzioni - Edilizia privata e adempimenti del settore	Posto istituito con deliberazione n°88/2021 G.C	0 (Dal 01.02.2022 al 30.10.2022 ^{*(2)})	1	Selezione pubblica art. 110 comma 1 D.Lgs. n°267/2000	2022
C posizione economica C1 Part-Time 18 ore settimanali <input type="checkbox"/> tempo determinato	Istruttore tecnico	Area Lavori pubblici e ademp. Uff. Tecnico		0	1	Concorso pubblico o manifestazione di interesse per idonei in graduatorie di altri enti o utilizzo graduatoria ceduta da altro Ente	2022
B posizione economica B3 <input type="checkbox"/> 36 ore settimanali <input type="checkbox"/> tempo indeterminato	Operaio specializzato	Manutenzioni ordinarie Pulizia aree pubbliche		0	1	Concorso pubblico o manifestazione di interesse per idonei in graduatorie di altri enti o utilizzo graduatoria ceduta da altro Ente	2022
Totale			4	1	3		

⁽¹⁾* Vacante temporaneamente (per 10 MESI) - incarico presso altro Comune art.110 comma 5 D. Lgs. n°267/2000 (con diritto alla conservazione del posto)

⁽²⁾* Attivazione rapporto di lavoro ex Art.110,comma 1 del TUEL periodo 01.02.2022-30.10.2022) con delib. GC n°88/2021

Comune di Senis
Provincia di Oristano

Oggetto: Ricognizione annuale delle eccedenze di personale - Piano dei fabbisogni di personale triennio 2022-2024 – Determinazione dotazione organica.

Il Revisore,

visto il D.U.P. 2021-2023;

visto il Bilancio di Previsione 2021-2023;

visto il redigendo Bilancio di Previsione 2022-2024;

visto il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

visto il D.Lgs. 165/2001;

visto l'art. 39 della L. 449/1997;

visto l'art. 19, c. 8, della L. 448/2001;

visto l'art. 1, comma 562, L.296/2006;

visto l'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, N. 78;

visto l'art. 9 del D.L. 113/2016;

visto il D.Lgs. N. 75/2017;

visto l'art. 33, comma 2, D.L. del 30/04/2019 N. 34;

visto il D.M. 17 marzo 2020;

vista la situazione contabile e finanziaria dell'Ente;

vista la proposta di deliberazione della G.C. in ordine alla Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022-2024;

accertato che la proposta di programmazione del fabbisogno di personale è improntata al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;

esprime parere favorevole

sulla rimodulazione della pianta organica dell'Ente in base alle proprie esigenze ed alle disponibilità finanziarie e sulla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 che prevede le seguenti assunzioni:

2022

- Tempo indeterminato: assunzione di 1 istruttore tecnico cat. C, 18 ore, mediante procedura concorsuale o chiamata da graduatorie vigenti di altri comuni;
- Tempo indeterminato: assunzione di 1 istruttore direttivo amministrativo cat. D, 36 ore, mediante procedura concorsuale o chiamata da graduatorie vigenti di altri comuni;
- Tempo indeterminato: assunzione di 1 operazio specializzato cat. B, 36 ore, mediante procedura concorsuale o chiamata da graduatorie vigenti di altri comuni;
- Tempo determinato (per la sostituzione di dipendente in aspettativa non retribuita): assunzione di 1 istruttore direttivo tecnico cat. D, 36 ore, per 9 mesi, ex art. 110, c. 1, D.Lgs. 267/2000;

2023

nessuna assunzione.

2024

nessuna assunzione.

Come da specifiche allegate.

Sini, 11/02/2022



IL REVISORE
Dott. Mauro Serra

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Mauro Serra", written over a horizontal line.