



Comune di Sorrento
Città Metropolitana di Napoli

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N° 192 del 03/12/2024

OGGETTO: PIAO 2024 2026-Integrazione deliberazioni di giunta comunale n.44/2024 e n.136/2024 sotto-sezione 3.3-Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026.

L'anno duemilaventiquattro, il giorno tre, del mese di dicembre, alle ore 12:00 nella sala delle adunanze della Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, in sessione Ordinaria e seduta Ordinaria in prima convocazione.

Presiede l'adunanza l'avv. Massimo Coppola nella sua qualità di SINDACO, e sono rispettivamente presenti ed assenti:

Nominativo	Ruolo	Presente	Assente
COPPOLA MASSIMO	SINDACO	Si	
CAPPIELLO FILOMENA	VICE SINDACO	Si	
DI LEVA ILARIA	ASSESSORE		Si
DI LEVA ROSSELLA	ASSESSORE	Si	
FIORENTINO ANTONINO	ASSESSORE		Si
FIORENTINO EDUARDO	ASSESSORE	Si	
		Tot. 4	Tot. 2

Partecipa il VICE SEGRETARIO dott. Donato Sarno

Il SINDACO Massimo Coppola, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto indicato.

IL DIRIGENTE DEL I DIPARTIMENTO

Letta e Condivisa la relazione istruttoria;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 44/2024, integrata con deliberazione n. 136/2024, esecutive ai sensi di legge esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2024-2026, a cui è allegato il Piano triennale dei fabbisogni di personale, recante la programmazione delle assunzioni da effettuare nel triennio di riferimento 2024-2026 sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001;

Vista la sotto-sezione 3.1 Sottosezione Struttura Organizzativa, della suddetta delibera di Giunta Comunale n. 44/2024, recante, tra l'altro, la Dotazione Organica dell'Ente;

Considerato che con determinazione dirigenziale n. 1839/2023, richiamata in detta delibera di giunta n.44/2024, venivano definite le capacità assunzionali per il triennio 2024/2026 in applicazione della disciplina contenuta nel DPCM 17 marzo 2020;

la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

nel corso dell'anno 2024 si sono avuti differimenti nelle assunzioni programmate nonché cessazioni dal servizio di personale a tempo indeterminato non prevedibili precedentemente;

al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane attualmente impiegate con contratto di lavoro a tempo parziale e per il miglioramento dei servizi istituzionali nel segno dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa anche in considerazione delle esigenze di personale rappresentate dai dirigenti, il Sindaco ha ravvisato la necessità di incrementarne l'orario di lavoro settimanale per alcuni profili professionali;

Richiamata la delibera di Giunta comunale n. 189/2023 con la quale sono stati approvati i nuovi profili professionali nel rispetto delle declaratorie allegate al CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022; la delibera di Giunta Comunale n.108/2024 con la quale è stata modificata la macrostruttura dell'ente;

Preso atto della modifica macrostrutturale suindicata e, che all'esito dell'analisi delle esigenze organizzative dell'Ente, si rende necessario rimodulare le previsioni per il fabbisogno a tempo indeterminato anno 2024/2026, di cui alle delibere di Giunta Comunale n. 44/2024 e n.136/2024, di approvazione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2024-2026 sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale e per l'effetto modificare la sotto-sezione 3.3-Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026;

Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane attualmente impiegate con contratto di lavoro a tempo parziale, si prevede di incrementarne l'orario di lavoro settimanale per i seguenti profili professionali:

- a) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 7 istruttori amministrativi categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time;
- b) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 2 operatori esperti amministrativi/messo comunale ex categoria B – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time;
- c) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore amministrativo (ex Legge n. 68/1999) ex categoria C – in servizio con contratto a tempo

indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time al 75%;

Si prevede, inoltre, di procedere alla variazione del fabbisogno con il reclutamento di :

- n. 1 posto di istruttore amministrativo- Area degli Istruttori- ex. categoria C - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 3° Dipartimento, da assumere mediante scorrimento graduatoria vigente di Concorso Pubblico, riservato agli appartenenti alle categorie protette ex Legge n. 68/1999;

in luogo di:

- n.1 posto di Istruttore Direttivo Informatico – Area dei Funzionari- ex categoria D - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante scorrimento di graduatoria vigente;

Dato atto che:

- a) non sussistono eccedenze di personale e/o situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie dell'Ente come da deliberazione giuntale n. 3/2024 richiamata nella delibera giuntale n. 44/2024, di approvazione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2024-2026;
- b) questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;
- c) con delibera di Giunta Comunale n. 108/2024, è stata aggiornata la macrostruttura dell'Ente, confermando la suddivisione in sei Dipartimenti;
- d) la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;
- e) a seguito del differimento delle assunzioni di personale nel corso dell'anno 2024 e delle cessazioni di personale a tempo indeterminato non prevedibili precedentemente si sono determinate delle economie dei costi del fabbisogno di personale già programmato per cui la presente integrazione non comporta una maggiore spesa rispetto a quella originariamente prevista in bilancio, sia nell'annualità corrente che sul pluriennale 2024/2025;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile resi sulla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D. Lgs. N. 267 del 18.8.2000;

Acquisito il parere favorevole trasmesso dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Viste

- > le disposizioni dettate dal D.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 - Testo Unico sull'Ordinamento del lavoro pubblico, in particolare, l'art. 6 che disciplina l'organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;
- > le disposizioni dettate dal D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- > la determinazione dirigenziale n. 80/2023 con cui è stato calcolato il limite di spesa per le nuove assunzioni ai sensi del Decreto Ministeriale del 17.03.2020;

Ritenuto, pertanto, necessario:

integrare il PIAO 2024-2026 sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 44/2024 di approvazione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2024-2026 nei termini sopra rappresentati;

Visto

l'allegata relazione;

D.Lgs.n.267/2000;

lo Statuto comunale;

Per quanto fin qui premesso e considerato, propone che la Giunta

DELIBERI

1) Di approvare quanto riportato in premessa;

2) Di approvare, per l'effetto:

- l'integrazione della sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui alle delibere di Giunta Comunale n. 44/2024 e n. 136/2024 di approvazione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2024-2026 così come si riportato integralmente in allegato;

3) di dare atto che vengono confermate tutte le altre determinazioni assunte con le citate deliberazioni giuntali n. 44/2024 e n. 136/2024 sotto-sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano, non oggetto di rettifica ;

4) di dare atto che a seguito del differimento delle assunzioni di personale nel corso dell'anno 2024 e delle cessazioni di personale a tempo indeterminato non prevedibili precedentemente si sono determinate delle economie dei costi del fabbisogno di personale già programmato per cui la presente integrazione non comporta una maggiore spesa rispetto a quella originariamente prevista in bilancio, sia nell'annualità corrente che sul pluriennale;

5) di dare atto, pertanto, che la spesa derivante e a sostenersi nel 2024 è compatibile con le capacità assunzionali dell'Ente, come da determinazione dirigenziale n.1839/2023, ed è sostenibile dal punto di vista finanziario, così come dai prospetti di calcolo dei costi e di compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica, elaborati dall'ufficio ragioneria, inseriti nella sotto-sezione 3.3 del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO 2024/2026 recanti, altresì, parere favorevole trasmesso dal Collegio dei Revisori dei Conti, riportato in allegato come parte integrale e sostanziale del presente atto;

6) di dare atto che in sede di approvazione del PIAO 2025/2027 si provvederà ad aggiornare la dotazione organica dell'ente;

7) di dare mandato all'Ufficio Personale di provvedere **agli adempimenti connessi e consequenziali** alla presente;

8) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

Il Dirigente del I Dipartimento
Dott.ssa Mariagrazia Caiazza

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Premesso che con deliberazione di Giunta Comunale n. 44/2024, integrata con deliberazione n. 136/2024, esecutive ai sensi di legge, è stato approvato il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2024-2026, a cui è allegato il Piano triennale dei fabbisogni di personale, recante la programmazione delle assunzioni da effettuare nel triennio di riferimento 2024-2026 sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001;

con deliberazione di Giunta Comunale n.108/2024, è stata aggiornata la macrostruttura dell'Ente, di cui alla Sottosezione n.ro 3.1 **Sottosezione Struttura Organizzativa-Dotazione Organica** del PIAO 2024/2026;

con delibera di Giunta comunale n. 189/2023 sono stati approvati i nuovi profili professionali nel rispetto delle declaratorie allegate al CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

Dato atto che nel corso dell'anno 2024 si sono avuti differimenti nelle assunzioni programmate nonché cessazioni dal servizio di personale a tempo indeterminato non prevedibili precedentemente;

Visto lo stato di attuazione del programma assunzionale da effettuarsi nel triennio di riferimento;

Considerato che con determinazione dirigenziale n. 80/2023 è stato calcolato il limite di spesa per le nuove assunzioni ai sensi del Decreto Ministeriale del 17.03.2020 e con successiva determinazione n.1839/2023 sono state definite le capacità assunzionali per il triennio 2024/2026 in applicazione della disciplina contenuta nel DPCM 17 marzo 2020;

la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

il Sindaco ha ravvisato la necessità di avviare un esame approfondito in merito all'organizzazione degli uffici e dei servizi e alle esigenze organizzative degli organi gestionali dell'Ente finalizzato al miglioramento dei servizi istituzionali nel segno dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa anche in considerazione delle esigenze di personale rappresentate dai dirigenti;

Tanto si rimette al Dirigente del I Dipartimento per le valutazioni e decisioni consequenziali.

Il Funzionario

Dott.ssa Concetta Ercolano

LA GIUNTA COMUNALE

Letta la proposta di deliberazione;

Previa declaratoria dei partecipanti al voto di insussistenza delle cause di incompatibilità e di conflitti di interesse previsti dalla legge ;

Visti gli allegati pareri favorevoli resi dai competenti dirigenti ex art. 49 del decreto legislativo 18/08/2000, N. 267;
Visto il parere favorevole reso dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'art.239 del D.L.GS. 18/08/200, N.267

Con voti unanimi, espressi nei modi di legge

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta di deliberazione;

di dare mandato al dirigente proponente di porre in essere tutti gli atti e gli adempimenti connessi e consequenziali al presente deliberato

Con voti unanimi, espressi nei modi di legge

DELIBERA

Di rendere la presente immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del decreto legislativo 18/8/2000, N. 267, stante l'esigenza di provvedere con urgenza alla realizzazione di quanto deliberato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: PIAO 2024 2026-Integrazione deliberazioni di giunta comunale n.44/2024 e n.136/2024 sotto-sezione 3.3-Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA
(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)

Si esprime parere **Favorevole**.

Comune di Sorrento, li 02/12/2024

IL DIRIGENTE DEL I DIPARTIMENTO
Dott.ssa Mariagrazia Caiazzo

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: PIAO 2024 2026-Integrazione deliberazioni di giunta comunale n.44/2024 e n.136/2024 sotto-sezione 3.3-Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026.

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE
(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)

Si esprime parere **Favorevole**.

Comune di Sorrento, li 02/12/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott. Limauro Vincenzo

Letto, il presente verbale è sottoscritto.

VICE SEGRETARIO
dott. Donato Sarno

SINDACO
Massimo Coppola

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Il Titolare di P.O.
(avv. Donatangelo Cancelmo)

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- art. 6 – comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- art. 35 – comma 4 – la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati. Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

La programmazione, avviene di norma in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente, è riportata nel presente documento sotto forma di indirizzi e direttive di massima, a cui dovranno attenersi nelle indicazioni operative i piani occupazionali annuali approvati dalla Giunta Comunale.

Il D.L. n. 80/2021 ha introdotto per le amministrazioni con pari o più di 50 dipendenti il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao), documento nel quale vengono assorbiti una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, tra cui evidenziamo, in materia di personale:

- il Piano dei fabbisogni (art. 6, commi 1, 4 e 6, D.lgs. n. 165/2001);
- il Piano della performance (art. 10, commi 1, lett. a), e 1-ter, D.lgs. n. 150/2009);
- il Piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015);
- i Piani di azioni positive (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006).

Tale documento strategico di programmazione deve essere approvato entro il 31 gennaio e in ogni caso dopo l'approvazione del Bilancio di previsione (entro 30 giorni) al fine di guidare l'ente nella esecuzione degli obiettivi.

Pur con l'introduzione del PIAO conseguentemente all'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021 e relativi provvedimenti attuativi, il principio contabile applicato alla programmazione All. 4/1 D. Lgs. n. 118/2011 resta confermato, pertanto nell'ambito della Sezione Operativa del DUP viene inserita la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

Di seguito saranno indicati gli indirizzi per la programmazione dei fabbisogni di personale, indicando semplicemente le nuove assunzioni che l'amministrazione intende effettuare nel triennio di riferimento, tenuto conto delle cessazioni programmate e degli obiettivi strategici e operativi da perseguire, compreso il ricorso al lavoro flessibile, ovviamente nel rispetto dei vincoli e degli adempimenti in materia.

Il presente PIAO, che contiene il Piano triennale dei fabbisogni di personale, come previsto dal D.M. n. 132/2022, deve assicurare la coerenza dei propri contenuti al DUP ed al bilancio di previsione, che ne costituiscono comunque il necessario presupposto (art. 8, comma 1, del D.M.).

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 del Decreto Ministeriale del 17.03.2020, si preso atto che tutti gli enti locali, a partire dal 20.04.2020, hanno l'obbligo di

predisporre annualmente il piano dei fabbisogni in base alla nuova disciplina contenuta nel citato decreto ministeriale.

In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni potranno 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, stabilita per l'appunto dal menzionato DPCM, 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.

Pertanto, con determinazione n. 1839/2023 è stato calcolato il limite di spesa per nuove assunzioni del 2024 ai sensi del sopra citato Decreto.

Con delibera di giunta comunale n. 3/2024 si è provveduto alla ricognizione delle eccedenze di personale (Art. 33, D. Lgs. n. 165/2001).

Con Delibere di giunta comunale n. 44/2024 e n. 136/2024 è stato approvato il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2024-2026 sulla quale il Collegio dei revisori ha espresso parere preventivo favorevole.

Si precisa che la presente integrazione della programmazione del fabbisogno è stata trasmessa al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere preventivo che con verbale n. del , accluso alla presente deliberazione, ha espresso parere preventivo favorevole.

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinazione capacità assunzionali con rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, hanno introdotto un nuovo regime per la determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato, non più sul turn-over, ma sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Dopo molti anni caratterizzati da misure di contenimento della spesa di personale, destinate a incidere negativamente sulle dotazioni organiche, con l'avvento del nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali è finalmente possibile ipotizzarne il potenziamento e/o l'implementazione.

In tale ottica, il perseguimento degli obiettivi prioritari dell'Ente deve necessariamente guardare alle opportunità che, pur nel quadro di contenimento delle spese, la normativa esistente comunque offre, sfruttando ogni possibile margine occupazionale, per puntare ad una nuova e migliore soluzione organizzativa, più articolata e completa.

Valutate le sopraesposte esigenze, in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente nella riunione del 27 febbraio 2024 e gli obiettivi, così come rappresentati dall'Amministrazione, con Deliberazioni n. 44/2024 e n. 136/2024 è stato approvato il PIAO 2024/2026.

Tenuto conto delle assunzioni di personale programmate per l'anno 2024, del differimento nella data di taluni assunzioni 2024 rispetto a quella prevista, nonché delle cessazioni dal servizio di personale a tempo indeterminato non prevedibili precedentemente, si è reso necessario integrare la programmazione dei fabbisogni di personale già approvata come di seguito indicato.

Anno 2024

Procedure di reclutamento in corso e non ancora realizzate:

Si conferma il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato relativo all'anno 2023, concernente le assunzioni già programmate e per le quali sono in corso le procedure selettive concorsuali, così come di seguito riportate:

- a) n. 1 posto di istruttore amministrativo- Area degli Istruttori- ex. categoria C - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante indizione di Concorso Pubblico, riservato agli appartenenti alle categorie protette ex Legge n. 68/1999 (in corso);
- b) n. 4 posto di Istruttore di vigilanza- Area degli Istruttori – ex. categoria C - a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante concorso pubblico (realizzato);
- c) n.1 posto di Operatore esperto amministrativo/messo comunale- Area degli operatori esperti- a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali e a tempo indeterminato, da assegnare al 5° Dipartimento, da assumere mediante concorso pubblico (realizzato);

Acquisizioni programmate per l'anno 2024 con la deliberazione n. 44/2024e n. 136/2024:

Personale del comparto

- a) n. 5 posti di Operatore esperti amministrativi - Area degli operatori esperti- ex categoria B3- a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali e a tempo indeterminato, da assumere mediante scorrimento graduatoria vigente e/o concorso pubblico, da assegnare al I Dipartimento (2 unità), al II Dipartimento (2 unità) e al IV Dipartimento (1 unità)(realizzato);
- b) n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza- Area dei Funzionari – ex categoria D - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante mobilità volontaria da altro ente(realizzato);
- c) n. 2 posti di Istruttore di vigilanza - Area degli Istruttori – ex. categoria C - a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante scorrimento graduatoria e/o concorso pubblico(realizzato);
- d) 1 posto di Istruttore Informatico – Area degli Istruttori- ex categoria C - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 3° Dipartimento da assumere mediante scorrimento di graduatoria vigente e/o concorso pubblico;
- e) n. 2 posti di Istruttore tecnico - Area degli Istruttori – ex. categoria C - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 3° Dipartimento da assumere mediante scorrimento graduatoria e/o concorso pubblico;
- f) 1 posto di Istruttore Direttivo Informatico – Area dei Funzionari- ex categoria D - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante scorrimento di graduatoria vigente;

g) 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Area dei Funzionari- ex categoria D - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 1° Dipartimento da assumere mediante scorrimento di graduatoria vigente graduatoria e/o concorso pubblico;

h) n. 3 posti di Istruttore di vigilanza - Area degli Istruttori – ex. categoria C - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante scorrimento graduatoria e/o concorso pubblico(realizzato);

i) n. 2 posti di Operatore esperti amministrativi - Area degli operatori esperti- ex categoria B3- a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e a tempo indeterminato, da assumere mediante scorrimento graduatoria vigente e/o concorso pubblico, da assegnare al II Dipartimento (1 unità), al IV Dipartimento (1 unità)(realizzato);

j) n. 1 posto di Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni – a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al V Dipartimento da assumere mediante scorrimento graduatoria vigente e/o concorso pubblico;

Incremento orario settimanale del personale dipendente Part-time

Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane attualmente impiegate con contratto di lavoro a tempo parziale, si prevede di incrementarne l'orario di lavoro settimanale per i seguenti profili professionali:

- a) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 5 operai specializzati- Area degli operatori esperti- ex categoria B3 – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime da part-time a full-time(realizzato);
- b) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 1 custode/seppellitore- Area degli operatori esperti- ex categoria B3 – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime da part-time a full-time(realizzato);

Integrazione acquisizioni programmate per l'anno 2024 con D.G. 44/2024 e con D.G. 136/2024

Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane attualmente impiegate con contratto di lavoro a tempo parziale, si prevede di incrementarne l'orario di lavoro settimanale per i seguenti profili professionali:

- a) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 7 istruttori amministrativi ex categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time;
- b) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 2 operatori esperti amministrativi/messo comunale ex categoria B – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali, con estensione del regime part-time a full-time;
- c) incremento dell'orario di lavoro di 9 ore settimanali relativamente a n. 1 istruttore amministrativo (ex Legge n. 68/1999) ex categoria C – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime part-time al 75%;

Si prevede, inoltre, di procedere all variazione del fabbisogno con il reclutamento di :

- n. 1 posto di istruttore amministrativo- Area degli Istruttori- ex. categoria C - a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 3° Dipartimento, da assumere mediante scorrimento graduatoria vigente di Concorso Pubblico, riservato agli appartenenti alle categorie protette ex Legge n. 68/1999;

in luogo di:

- 1 posto di Istruttore Direttivo Informatico – Area dei Funzionari- ex categoria D - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante scorrimento di graduatoria vigente;

Nuove acquisizioni programmate nel 2025 e nel 2026

Per le annualità 2025 e 2026 si può, tendenzialmente, autorizzare la sostituzione, previa valutazione della Giunta comunale e previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale via via cessato dal servizio, salvo diverse valutazioni da effettuarsi;

Riserva di posti al personale interno ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2023-2025

Per il triennio 2023-2025 si dispone di non applicare alcuna riserva di posti al personale interno ex art. 52 del D. Lgs. 165/2001 per le procedure concorsuali che saranno attivate.

Assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999,n.68.

L'Ente, allo stato attuale, risulta rispettare la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, stabilita nella misura del sette per cento dei lavoratori occupati. A tal fine, si ricorda che per il computo del numero dei lavoratori occupati, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si tiene conto della quota di orario effettivamente svolto, in base alla quale vengono calcolati nel computo delle unità lavorative di riferimento.

Così, parimenti, risulta rispettata la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, nelle misura pari a un punto percentuale sul numero di dipendenti (pari a n. 1 unità).

Ex. Cat.	Profilo professionale da coprire	Dipartimento di destinazione	PT/FT	Modalità di reclutamento							
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	Scorrimento graduatorie	Altro
C	Istruttore di vigilanza 6 unità	II	75,00%	SI						SI	
D	Istruttore Direttivo di Vigilanza	II	50,00%						SI		
C	Istruttore Tecnico 2 Unità	III	50,00%	SI						SI	
B	Esecutore Amministrativo 6 unità	I-II-IV-V	75,00%	SI						SI	
C	Istruttore amministrativo 2 Unità	II-III	50,00%			SI					

D	Istruttore Direttivo Amministrativo	I	50,00%	SI						SI	
C	Istruttore Informatico	III	50,00%	SI						SI	
C	Istruttore di vigilanza 3 unità	II	50,00%	SI						SI	
D	Funzionario Amministrativo	V	50,00%	SI						SI	
B	Esecutore Amministrativo 2 unità	II-IV	50,00%	SI						SI	

Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

L'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, dispone che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, siglato il 16.12.2022 (art. 60, comma 3), ha confermato la suddetta soglia del 20%.

In tale ambito, si rappresenta, preliminarmente, l'esigenza di implementare un Ufficio Staff, ai sensi dell'art. 90 del D.lgs 267/2000, nonché del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (artt. 4 e 11), da porre alle dirette dipendenze del Sindaco, di modo che gli possa essere di supporto per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo, fermo restando che non possono svolgere attività di carattere gestionale.

Le altre figure da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della limitatezza del budget di spesa, consentiranno di far fronte ad esigenze temporanee, benché ricorrenti, garantendo maggiore flessibilità ed efficienza nell'impiego delle risorse umane.

Negli anni ricompresi nel presente piano, vale a dire dal 2024-2026, si prevede di dover procedere al reclutamento con contratto a tempo determinato delle seguenti figure professionale e per le seguenti finalità:

- 1) conferma di una unità lavorativa da impiegare con rapporto a tempo determinato e pieno, con inquadramento nella categoria C, cui assegnare l'incarico di Portavoce del Comune, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 150/2000;
- 2) proroga di due collaboratori esterni assunti con contratto di lavoro a tempo determinato part-time, a 18 ore settimanali, per la durata non superiore a quella del mandato amministrativo del Sindaco, da incardinare nell'Ufficio di staff;
- 3) reclutamento di un collaboratore esterno da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato part-time, a 18 ore settimanali, per la durata non superiore a quella del mandato amministrativo del Sindaco, da incardinare nell'Ufficio di staff;

- 4) assunzioni di vigili stagionali part-time e/o a progetto, in numero e per il periodo, a definirsi secondo le esigenze contingenti, nel limite del budget di spesa residuale destinato alle assunzioni a tempo determinato, mediante scorrimento di graduatorie vigenti;
- 5) Conferma copertura della posizione dirigenziale del V dipartimento con incarico ex art.110, c.1, del TUEL, la cui spesa non è soggetta al limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro di cui all'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Assunzioni straordinarie a tempo determinato finalizzate all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR

Il D.L. n. 152/2021, recante “Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose”, convertito in Legge n. 233/2021, ha introdotto nuovi strumenti a favore degli enti locali per le assunzioni a tempo determinato.

I sistemi di reclutamento sono di due tipi:

1) sistema a carico dei fondi Pnrr.

L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021, ha innovato in modo significativo l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che prevede la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

La Ragioneria Generale dello Stato, con la circolare n. 4/2022, ha fissato le regole per imputare i costi del personale a carico delle risorse del Pnrr.

Queste assunzioni che non sono più soggette ad autorizzazione (come previsto in precedenza dal D.L. n. 80/2021), hanno una durata massima di 36 mesi, eventualmente prorogabile non oltre il 31 dicembre 2026;

2) sistema di assunzioni attraverso l'utilizzo di spazi extra.

I comuni, inoltre, sulla base dell'art. 31-bis, possono assumere a tempo determinato personale (non dirigenziale) in possesso di specifiche professionalità (per un periodo anche superiore a 36 mesi, con il solito limite della durata del Pnrr e del 31 dicembre 2026).

Tali assunzioni potranno essere effettuate entro un tetto, dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto dell'Fcd stanziato nel preventivo) per una percentuale distinta a seconda della fascia demografica.

Le assunzioni saranno subordinate all'asseverazione dei revisori sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Questi reclutamenti potranno essere effettuati in deroga al tetto di spesa per il lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010) e all'art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000.

La relativa spesa di personale non rileverà nella determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, come previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e, di conseguenza, non andrà a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato.

Si prevede, pertanto, di prorogare per un anno:

- n. 4 tecnici esterni, di cui due con profilo professionale ingegnere/architetto e due con profilo di esperti in materia giuridico/amministrativa - categoria D - assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50%;

Si rimodula, infine, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato relativo all'anno 2023, concernente le assunzioni già programmate, così come di seguito riportate:

- n. 3 tecnici esterni, con profilo professionale di esperto in materia giuridico/amministrativa – ex categoria D – da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50%, a 18 ore settimanali, per la durata di 1 anno eventualmente prorogabile fino alla conclusione dei progetti finanziati, anche per un periodo superiore a 36 mesi, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026, limite della durata del PNRR(realizzato).
- n. 1 tecnico esterno, con profilo professionale di esperto ingegnere/architetto – ex categoria D – da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50%, a 18 ore settimanali, per la durata di 1 anno eventualmente prorogabile fino alla conclusione dei progetti finanziati, anche per un periodo superiore a 36 mesi, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026, limite della durata del PNRR.

Le suddette assunzioni restano subordinate all’asseverazione dei revisori sul rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio.

Eventuali definanze dei progetti stessi, all’esito delle attività di verifica sui rendiconti di progetto, espletate dalle autorità centrali di controllo, potranno incidere sulla mancata attuazione/proroga di dette assunzioni in quanto i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti sono imputati nei relativi quadri economici.

Cat.	Profilo professionale	Dipartimento di destinazione	PT/FT	Modalità di reclutamento	
				Concorso pubblico - Selezione- Scorrimento graduatoria	Altro
C	Istruttore amministrativo	Staff Sindaco	50,00%		Proroga
C	Istruttore amministrativo	Staff Sindaco	50,00%		Proroga
C	Istruttore amministrativo	Staff Sindaco	50,00%		Incarico diretto
C	Istruttore Amministrativo	Portavoce	100,00%		Conferma
DIR	Dirigente amministrativo	V	100%		Proroga art. 110 TUEL
D	Istruttore direttivo amministrativo 5 unità	IV	50%		PNRR
D	Istruttore direttivo tecnico 3 unità	IV	50%		PNRR
C	Istruttori di vigilanza	II	75%	SI	a progetto

I costi del fabbisogno di personale

I costi del fabbisogno del personale scaturiscono dalla spesa per il personale attualmente in servizio, nonché dalle assunzioni previste nel piano occupazionale, sia a tempo indeterminato che determinato, definito con la presente programmazione, decurtato il costo delle cessazioni intervenute.

Per la valutazione della sostenibilità dei relativi costi e della compatibilità con i vincoli di bilancio si allegano, di seguito, i prospetti elaborati dall’Ufficio ragioneria che danno una rappresentazione sinottica della spesa complessiva prevista, scomposta nelle singole sue componenti e tipologie.

Componenti della spesa di personale	Retribuzioni+Oneri
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	4.295.357,85
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 522.002,37

Segretario generale (+)	€ 102.102,42
Personale a tempo determinato (+)	€ 93.936,40
Art.110, c.1, del Tuel (+)	€ 100.147,37
Fondo contrattazione decentrata dipendenti (+)	€ 624.530,00
Retribuzione di risultato P.O. (+)	€ 42.842,00
Fondo funzioni tecniche e avvocatura (+)	€ 144.333,21
Retribuzione di risultato dirigenti e segretario (+)	€ 69.328,00
Altre voci di spesa di personale (+)	€ 30.000,00
Buoni pasto (+)	€ 61.805,00
Oneri accantonati per rinnovi contrattuali (+)	€ 106.175,00
Estensione part-time (+)	
Personale a TD PNRR (+)	€ 97.595,86
Personale TD in staff Sindaco (+)	€ 68.709,07
Passaggio tra le aree per mobilità interna (+)	
Assunzioni tempo pieno e parziale programmate 2023 ancora in corso (+)	€ 5.258,53
Assunzioni tempo pieno e parziale programmate e da programmare nel 2024 (+)	€ 38.191,50
A DETRARRE assunzioni a TD PNRR (-)	€ 97.595,86
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 6.304.718,72
Limite di spesa ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020	€ 6.905.618,72

La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Si premette che, l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che 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.

La presente programmazione, pertanto, rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006 così come di seguito rappresentato:

N.D.	Voce	Rif. al bilancio	TOTALE 2024
		o normativo	
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Int. 01	4.700.096,55
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	171.748,37
3	Collaborazioni coordinate e continuative		
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		
6	Spese per personale in comando presso l'ente		9.150,12
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Int. 01	79.055,39
8	Personale degli uffici di staff ex art. 90 TUEL	Int. 01	54.238,29
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		
10	Oneri contributivi a carico ente		1.335.370,98
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada		80.000,00

12	IRAP	Int. 07	425.436,78
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		
14	Buoni pasto	Int. 01	58.000,00
15	Assegno nucleo familiare		
16	Spese per equo indennizzo		
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente		
18	Altro: spese per la formazione	Int. 03	38.000,00
A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)			6.951.096,48

A DETRARRE			
N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	TOTALE TRIENNIO
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		
2	Spese sostenute per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	243.565,46
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		410.965,13
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		154.243,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	35.000,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	4.500,00
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		
11	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.		99.000,00
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31.5.2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, L. n. 244/2007		
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, cc. 8-9, D.L. n. 95/2012		
16	Spese per il personale ricollocato ex art. 1, c. 424, L. 190/2014		
17	Nuove assunzioni ex art. 7 del Dpcm 7 marzo 2020		2.424.788,74
18	Spese per assunzione di personale PNRR		104.042,58
19	Altro		

B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 19)	3.476.104,91
A - B) SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE VOCI ESCLUSE	
SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013	3.474.991,57
VERIFICA SPESA DI PERSONALE INFERIORE ALLA MESIA DEL TRIENNIO 2011-2013	5.997.488,55
	VERO

L'art. 9, comma 28, del D. L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

Nel computo di detto limite va tenuto conto che devono essere escluse le spese per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c.1, del Tuel, nonché quelle realizzate per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR.

Il piano occupazionale relativamente al personale a tempo determinato, di cui alla presente programmazione, prevede le seguenti figure con le conseguenti spese:

ND	Tipologia di lavoro	Impegni anno 2009
1	Tempo determinato	€ 29.220,00
2	Co.co.co.	€ 0,00
3	Contratti formazione lavoro	€ 0,00
4	Altri rapporti formativi (stage)	€ 9.000,00
5	Somministrazione di lavoro	€ 0,00
6	Lavoro accessorio (<i>voucher</i>)	€ 0,00
7	Assunzioni stagionali vigili	€ 400.000,00
8	Convenzioni	€ 0,00
Totale impegni 2009		€ 438.220,00
<i>a detrarre Stabilizzazioni ex art. 20, c. 3, D. Lgs. n. 75/2017</i>		€ 271.237,73
Limite di spesa disponibile		€ 166.982,27
ND	Tipologia di lavoro	Previsioni anno 2024
1	Uffici di staff	€ 33.820,66
2	Portavoce	€ 33.820,66
3	Art. 110, c. 1, del Tuel	€ 107.121,07
4	Personale a TD per PNRR	€ 104.042,58
5	Vigili stagionali e/o a progetto	€ 99.000,00
Totale spesa a tempo determinato prevista nell'anno 2024		€ 377.804,97
Voci 3 e 4 da escluse dal limite		€ 211.163,65
Totale spesa a TD prevista soggetta al limite nell'anno 2024		€ 166.641,32
VERIFICA LIMITE DI SPESA DI PERSONALE TD RISPETTO AL 2009		VERO