

3.3 Sottosezione di Programmazione - Piano Triennale Fabbisogno Personale

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2025/2027 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del DUP 2025-2027.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.Ll. 80/2021, convertito in Legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della Legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del D.Lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale);
- Legge di bilancio 2025 – legge 207 del 30.12.2024;
- la Legge 21 febbraio 2025, n. 15, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 202, recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi (c.d. decreto Milleproroghe);

Capacità assunzionale del Comune di Roseto degli Abruzzi calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Riferimenti normativi in materia di facoltà assunzionali:

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art.17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" che individuava le fasce demografiche, i relativi
- valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
- successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè al triennio 2011-2013.
- art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti;
- parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

Le capacità assunzionali di enti locali e regioni continuano anche per il 2025 e per gli anni successivi ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità. Dal 1° gennaio 2025 sono rientrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del DL 34/2019 per gli enti virtuosi e per quelli non virtuosi. Viene formalizzato per tutte le pubbliche amministrazioni anche le assunzioni e le cessazioni per mobilità volontaria che entrano nelle capacità assunzionali.

Per l'anno 2025, sulla base delle previsioni dettate dalla Legge n. 15/2025 di conversione del D.L. n. 202/2024, cd Milleproroghe, l'attivazione della mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001 continua ad essere facoltativa fino al 31.12.2025. Il mancato ricorso a questa procedura non richiede alcuna specifica motivazione.

Inoltre, sulla base delle previsioni dettate dal decreto legge sul reclutamento (Decreto PA) e la funzionalità delle Pubbliche Amministrazioni occorre, a partire dal 2025, riservare almeno il 15% delle capacità assunzionali alla mobilità volontaria. Il mancato rispetto di questo vincolo è sanzionato con il taglio nell'anno successivo del 15% delle capacità assunzionali.

La legge di bilancio relativa all'anno 2025 n. 207/2024 non prevede i tagli delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali, come nella proposta iniziale: per le Amministrazioni territoriali diverse da Regioni, Comuni, Province e Città metropolitane, quindi per le unioni, i consorzi, le Ipub, le comunità montane e gli enti regionali, il tetto è fissato nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni.

Dal 1° gennaio si applicano due importanti novità.

In primo luogo, gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'Fcd inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della predetta soglia. Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento di questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018 (del 2019 per le Province e le Città metropolitane) o di poter usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del citato decreto legge n. 34/2019. Per gli enti non virtuosi scatta il tetto alle capacità assunzionali del 30% dei risparmi delle cessazioni, il che dovrebbe determinare una progressiva riduzione della spesa per il personale.

Come è noto un'importante novità in materia di attuazione dei nuovi programmi di investimento pubblici e di esercizio delle facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato da parte degli enti territoriali per l'anno 2019, è contenuta nel [decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, c.d. "decreto crescita"](#) convertito, con modificazioni, nella [legge del 28 giugno 2019, n. 58](#), recante *"Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi"*.

In particolare, i commi 1 e 2 dell'articolo 33 della predetta disciplina legislativa introduce un nuovo regime concernente l'esercizio delle predette facoltà assunzionali di personale in favore delle Regioni a statuto ordinario e degli enti locali non più legato ai risparmi derivanti dalle cessazioni del personale di ruolo nel triennio precedente, cioè il c.d. *turn over*, che ha caratterizzato, nell'ultimo decennio, la disciplina legislativa in materia di tagli line-

ari, di blocchi totali o parziali delle assunzioni di personale nella P.A., bensì in ragione del rapporto tra spesa del personale ed entrate previste in bilancio.

Il Decreto c.d. “*crescita*”, infatti, ha previsto il superamento delle capacità assunzionali delle Regioni e dei Comuni disciplinate, nell’ultimo decennio, dal regime del *turn over*, con la valorizzazione dell’autonomia di bilancio fondata sul citato rapporto tra spese ed entrate e, pertanto, con i soli vincoli della sostenibilità della spesa e degli equilibri del bilancio pluriennale, con asseverazione dell’organo di revisione contabile e previo ridefinizione dei nuovi piani triennale dei fabbisogni di personale.

Come è noto, l’esercizio delle facoltà assunzionali degli enti locali prima dell’entrata in vigore della nuova disciplina, alla luce delle disposizioni previste dalla legge di bilancio – anno 2018 (legge n. 205 del 27 dicembre 2017), peraltro confermate anche per l’anno corrente, era disciplinato dalla normativa dell’ultimo quinquennio che riguardava le diverse tipologie di amministrazioni locali alle quali erano riconosciute le diverse facoltà assunzionali correlate ai diversi limiti concernenti la spesa del personale. Al riguardo, ai sensi della predetta normativa, dal 2019 le Regioni e gli enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti possono assumere a tempo indeterminato dipendenti nel tetto del 100% dei risparmi dei cessati degli anni precedenti.

Pertanto, dal 1 gennaio 2019 cessa di avere efficacia la disciplina contenuta nell’art. 1, comma 228, della legge di Bilancio 2016 (legge n. 208/2015), di conseguenza per tutti i Comuni sarà possibile effettuare il turn-over al 100% della spesa concernente il personale cessato (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014; art. 1, comma 562, legge. n. 296/2006).

Con l’entrata in vigore del c.d. decreto «*crescita*» è stato completamente riscritto il quadro di riferimento in materia di esercizio delle facoltà assunzionali da parte degli enti territoriali, spostando l’attenzione dal costo del personale cessato negli anni precedenti a un parametro economico standard di sostenibilità finanziaria e di bilancio delle assunzioni.

Infatti, la nuova disciplina prevede che le regioni e i comuni possono assumere fino al limite in cui la spesa di personale raggiunge una certa percentuale dei tre titoli delle entrate del rendiconto dell’anno precedente, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità. La citata soglia sarà stabilita con decreto del Ministro della funzione pubblica adottato di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, da emanarsi entro 60 giorni dall’entrata in vigore del medesimo decreto.

La principale finalità di detta normativa è quella di favorire l’attuazione da parte dei medesimi enti territoriali di nuovi programmi di investimento pubblico, tra cui quelli riguardanti le opere infrastrutturali e l’edilizia sanitaria; ma il medesimo legislatore non poteva non ricomprendere tra gli scopi di tale nuova disciplina quello di fronteggiare la preoccupante carenza di personale in possesso di specifiche competenze esistente presso gli uffici tecnici degli enti locali, a seguito di ripetuti blocchi delle assunzioni che hanno caratterizzato la normativa in materia in questi ultimi anni, fino alla c.d. “*quota cento*” introdotta dalla legge n. 26/2019, che comporterà un’ulteriore e rilevante fuoriuscita di dipendenti dalla pubblica amministrazione, stimati in circa 30.000 unità.

Nella determinazione della spesa del personale e, quindi, delle capacità assunzionali si deve tenere conto degli ef-

fetti determinati dai rinnovi contrattuali, cioè dell’aumento della spesa del personale e, quindi, con la diminuzione delle capacità assunzionali.

Viene esteso anche alle Pa statali il superamento della neutralità della mobilità volontaria: le assunzioni effettuate utilizzando questo istituto entrano nel calcolo delle capacità assunzionali, quindi determinano la loro diminuzione in misura corrispondente. I trasferimenti in mobilità volontaria determinano un risparmio nella spesa del personale e, quindi, aumentano le capacità assunzionali.

Capacità assunzionale del Comune di Roseto degli Abruzzi calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa 2025-2027

Il seguente prospetto attesta che, in applicazione delle regole introdotte dall’articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate, e dell’anno 2024 per la spesa di personale:

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;

Il Comune di Roseto degli Abruzzi evidenzia un rapporto percentuale tra spesa e entrate pari al 26,38%, che pertanto pone il Comune al di sotto del primo “valore soglia” del 27%

Il Comune di Roseto degli Abruzzi dispone di un margine di incremento massimo teorico pari a €. 123.921,07 e pertanto il limite di spesa da applicare nell’anno 2025-2027 è pari a €. 5.366.642,09.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anni

2025

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anni			
		ANNI	
		2025	
		ANNO	VALORE
Popolazione al 31 dicembre		2023	26.000
		FASCI A	f
		ANNI	VALORE
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2024	(a) 5.242.721,02 € (l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2024		(a1)	5.242.721,02 €

Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		22.879.259,11 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2023		3.002.806,94 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE (b)		19.876.452,17 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b) (c)		26,38 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM (d)		27,00 %
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM (e)		31,00 %
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d)) (f)		123.921,07 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi (f1)		5.366.642,09 €
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d)) (g)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi 2025 (h)		22,00 %
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h) (i)		1.153.398,62 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi (l)		0,00 €
Tetto di spesa comprensivo dell'incremento da Tab. 2 e degli eventuali resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (i) + (l) (m)		5.366.642,09
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM - Enti virtuosi (m) < (f1) (n)		5.366.642,09 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025 (o)		5.366.642,09 €
spesa per il personale prevista nel bilancio 2025		5.242.721,02

Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020 e che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati

previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come risulta dal seguente prospetto:

Proiezione personale complessiva 2025-2027			
INDICATORI	2025	2026	2027
Totale costo annuo del lavoro (stipendi oneri e IRAP compresi) spesa macro 1.01 Spesa macro 1.02	5.242.721,02	5.242.721,02	5.242.721,02
Numero dipendenti ruolo	99	102	102
Numero dipendenti non di ruolo	6	9	9

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013	Euro 6.150.244,00
Spesa di personale per l'anno 2025	Euro 5.242.721,02

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per il lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009	Euro 537.555,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025	Euro 367.071,20

Limite spesa Assunzioni per il personale a TD in termini di competenza

Anno	2009	Limite (50% spesa 2009)
Spesa	537.555	268.777

Spesa personale a Tempo determinato 2025	
N. 1 operatore esperto amministrativo ex cat. B	31.000,00
Staffi Sindaco ex art. 90 TUEL n.3 unità	126.349,74
Dirigente ex art.110 TUEL	119.478,03
Comandante D ex art.110 TUEL	57.243,43
Istruttore ex cat. C	33.000,00

Totale Spesa Personale T. Determinato	367.071,20
--	-------------------

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale
--

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i adottata con atto di Giunta Comunale n. 35 del 6.02.2025, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, sia da un punto di vista funzionale che organizzativo, in quanto non risulta personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, sia da un punto di vista finanziario in quanto l'ente rispetta pienamente i vincoli finanziari in materia di spesa di personale.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini delle possibilità di assumere
--

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n.113/2016, convertito in Legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella Legge 23.6.2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 291/ 1/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che il Comune di Roseto degli Abruzzi non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Alla luce della disciplina vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nell'anno 2025 e le seguenti cessazioni 2024 non ancora assorbite:

Programma Cessazioni 2024	
Non assorbite nella programmazione 2024	
N. 2 Categoria ex cat.B	n. 1 dimissione volontarie a far data dal 07/11/2024;
	n. 1 cessazione per limiti di età 15/12/2024
N. 1 Categoria ex cat. C Vigile	n. 1 dimissione volontarie a far data dal 31/12/2024;
	Totale 98.000,00

Programma Cessazioni 2025	
	n. 1 dimissione per pensione quota 103 dal 02/01/2025;
	n. 1 cessazione per limiti di età dal 01/03/2025

N. 4 Categoria ex cat.B	n. 1 cessazione per limiti di età dal 01/06/2025
	n. 1 cessazione per limiti di età dal 01/08/2025
	Totale 124.000,00

BUDGET DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2025 TOTALE 222.000,00 (31.000,00 sono potenziali in quanto la somma viene utilizzata per T.D. QUINDI EVENTUALMENTE OCCORRE VARIARE IL BILANCIO e stanziare l'importo per poter attivare la programmazione T.IND.)

Anno 2025

Assunzioni tempo indeterminato:

Area	Ex cat	Profilo	Modalità	Costo 2025
Area Istruttori	C	n.1 Istruttore ufficio LLPP	Concorso	34.200,00
Area Funzionari ad Elevata Qualificazione	D	n.1 Funzionario EQ Tecnico Architetto /ingegnere Settore II LLPP	Copertura mediante scorrimento di graduatoria altro Ente/interpello ASMEL	37.200,00
Area Funzionari EQ	D	N. 1 Funzionario Eq Settore IV Biblioteca	Concorso	37.200,00
Area Istruttori	C	n.2 Istruttori Vigili Urbani	Mobilità/Concorso	72.000,00

Assunzioni tempo Determinato

n. 1 Istruttore contabile/finanziario – Accertatore tributario ex. Cat. C da assegnare al Settore III per la durata di anni tre	Concorso	33.000,00
n. 1 operatori esperti ex cat. B – Operatore inserimento dati Settore II per la durata	Concorso	31.000,00
Proseguo del contratto di lavoro a T.D. di n. 1 agente di Polizia Locale sino al 30.09.2025		27.000,00

La procedura di mobilità sarà espletata con decorrenza dal 1.10.2025, in quanto una quota del budget è già assorbita dalla proroga del contratto di lavoro a tempo determinato di n. 1 agente di Polizia Locale.

Strategie di copertura del fabbisogno del piano 2025

Si procederà ad effettuare assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo graduatorie concorsuali vigenti, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.34-bis e della mobilità facoltativa ex art. 30 del D.Lgs.165/2001 (in attesa di pubblicazione del Decreto PA è stata destinata alla mobilità un percentuale non inferiore al 15% della facoltà assunzionale);

- Concorsi pubblici: l'utilizzo delle nuove modalità tramite il portale di reclutamento InPA;
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti in base alla sottoscrizione di convenzioni con il Comune di Roseto degli Abruzzi;

- Avvisi di mobilità tra enti;
- Assunzione obbligatorie ex Legge 68/99;

ANNI 2025-2027
Prosecuzione dell'assunzione a Tempo Determinato ex art. 110 comma 1 TUEL, in corso dal 2023, per la Figura del Comandante Comando Vigili Urbani fino alla scadenza mandato sindacale
Prosecuzione dell'assunzione a Tempo Determinato ex art. 110 comma 1 TUEL, in corso dal 2023 Figura del Dirigente Urbanistico fino alla scadenza mandato sindacale
Presecuzione dello Staff Sindaco ex art. 90 Tuel n. 3 unità fino alla scadenza mandato sindacale
Assunzioni a tempo determinato PNRR fino a 3 luglio 2025

Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale. L'Ente si riserva di fare valutazioni successive

Mobilità interna

Verrà attivato, ai sensi dell'art. 176 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, un processo di mobilità interna all'Ente di n. 1 Funzionario amministrativo verso l'Area della Vigilanza (Comando di Polizia Locale).

Certificazione del Collegio dei Revisori

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale e nelle successive variazioni.