

3 – EORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

La programmazione strategica delle risorse umane

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

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a ciò, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

In relazione alle dinamiche individuate, l'Amministrazione potrà inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - modifica della distribuzione del personale fra servizi/aree;
 - modifica del personale in termini di categoria/ area;
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.

Con decorrenza 20/04/2020 sono entrate in vigore le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni sul trattamento economico accessorio, previste dal D.L. n. 34/2019 che hanno innovato completamente la materia di assunzione degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, che i Comuni *“possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*.

Per l'attuazione della disposizione, il Decreto Crescita ha previsto un apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina dettata dal citato comma.

Il predetto DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, ha individuato le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

In particolare nella Tabella 1 dell'art. 4 del DPCM 17/03/2020 sono riportati i valori soglia di massima spesa di personale (*valori soglia più bassi*), mentre nella Tabella 3 – art. 6 sono espressi i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (*valori soglia più alti*).

Per determinare i nuovi spazi assunzionali riconosciuti all'ente, inclusa la sostituzione del personale cessato nell'anno (per dimissioni volontarie, pensionamento o mobilità) occorre verificare la sostenibilità finanziaria della spesa misurata attraverso i valori di soglia sopraindicati.

Una volta individuati i valori soglia rispetto alla fascia demografica di appartenenza dell'Ente, è necessario calcolare il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE), secondo le definizioni dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020.

In data 11/09/2020 il Ministero dell'Interno ha pubblicato sulla G.U. n.226 la circolare esplicativa sul decreto assunzioni *“Circolare 13 maggio 2020 della PCM Dipartimento della funzione pubblica - Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*.

Nel decreto in oggetto e nella circolare viene disposto che i Comuni, che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia, non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato mentre i Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2026 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

3.3.1 – La Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

→ Personale in servizio e raffronto con dotazione organica al 31.12.2025

Q.F.	IN SERVIZIO NUMERO
A ora Area Operatori	0
B ora Area Operatori esperti	5
C ora Area Istruttori	14
D ora Area Funzionarie dell'Elevata qualificazione	4
Segretario comunale in Convenzione con il Comune di Bairo e	1

Loranzè	
---------	--

→ **Personale in servizio suddiviso per settori al 31.12.2025**

SETTORE TECNICO/TENCNICO MANUTENTIVO	
AREA	N° IN SERVIZIO
FUNZIONARI	1
ISTRUTTORI (ex cat. C)	3
OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	2

SETTORE FINANZIARIO	
AREA (EX Q.F.)	N° IN SERVIZIO
FUNZIONARI (ex cat. D)	2
ISTRUTTORI (ex cat. C)	3
OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	1

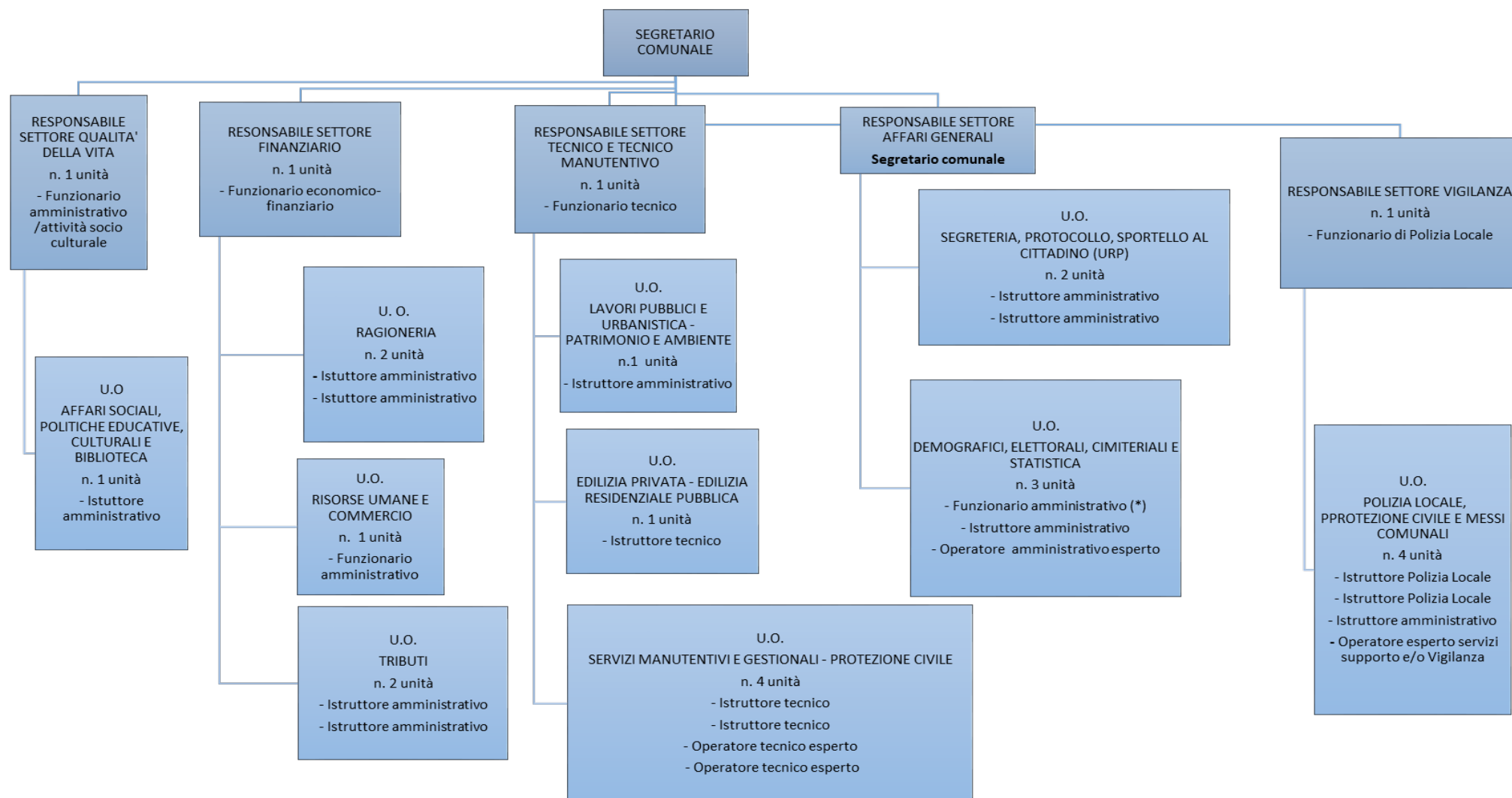
SETTORE AFFARI GENERALI	
AREA (EX Q.F.)	N° IN SERVIZIO
FUNZIONARI (ex cat. D)	1
ISTRUTTORI (ex cat. C)	3
OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	1

SETTORE QUALITA' DELLA VITA	
AREA (EX Q.F.)	N° IN SERVIZIO
FUNZIONARI (ex cat. D)	1
ISTRUTTORI (ex cat. C)	1
OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	0

SETTORE VIGILANZA	
AREA (EX Q.F.)	N° IN SERVIZIO
ISTRUTTORI (ex cat. C)	3
OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	1

L'articolazione organizzativa del Comune di Montanaro persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'Ente e alle possibilità di assunzione del personale.

Attualmente la suddivisione del personale in servizio con la declaratoria dei profili in vigore dal 01/04/2023 è quella esplicitata nel grafico seguente:



(*) il Funzionario Amministrativo dal 29/12/2026 verrà sostituito con 1 Istruttore Amministrativo

3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Tutte le assunzioni di personale devono essere previste nella programmazione del fabbisogno del personale. A tal fine occorre verificare la capacità assunzionale dell'Ente, ossia la possibilità di eseguire nuove assunzioni.

Si procede, pertanto, al calcolo della propria capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato in base alla disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.108 del 27/04/2020, al D.P.C.M. del 17/03/2020 e della circolare ministeriale interpretativa di indirizzo.

a) Capacità assunzionale sulla base dei vigenti vincoli di spesa

5.2 CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART.33, COMMA 2, D.L. 34/2019- DM 17/03/2020) 5.3

1. Individuazione dei valori soglia – art.4, comma 1 e art.6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	MONTANARO
POPOLAZIONE	5137
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1.000-1.999	28,60%	32,60%
c	2.000-2.999	27,60%	31,60%
d	3.000-4.999	27,20%	31,20%
e	5.000-9.999	26,90%	30,90%
f	10.000-59.999	27,00%	31,00%
g	60.000-249.999	27,60%	31,60%
h	250.000-1.499.999	28,80%	32,80%
i	1.500.000>	25,30%	29,30%

2. Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti – art. 2 metodo 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2025		1.044.633,04	definizione art.2, comma 1, lett.a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	4.073.887,21		definizione art.2, comma 1, lett.b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024	4.281.924,86		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2025	4.265.821,92		
MEDIA DEL TRIENNIO			
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2025	238.238,23		
(12.621.633,99/3 - 238.238,23)	3.968.973,10		
RAPPORTO SPESA PERSONALE /ENTRATE CORRENTI	26,32%		

3. Raffronto %Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso B - Comune tra le due soglie

Dallo sviluppo dei calcoli previsti dalla nuova normativa il Comune di Montanaro si colloca fra i *Comuni con moderata incidenza della spesa di personale* di cui al comma 3 dell'art. 6 del DM 17 marzo 2020, ovvero *"I comuni in cui il rapporto fra la Spesa del personale e le Entrate correnti, secondo la definizione dell'articolo 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografici individuati nella tabella 1 del comma 1 dell'articolo 4 e della tabella 3 de presente comma"*.

Per questi comuni è previsto che **in ciascun esercizio di riferimento, deve essere assicurato un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.**

L'ipotetico incremento della propria spesa di personale è possibile solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Rimane in vigore l'obbligo di contenimento della spesa di personale in valore assoluto (comma 557 e 562 della legge 27/12/2006, n.296).

La Corte dei Conti (Sez. Emilia Romagna - deliberazione n.55/2020), ribadisce quanto segue: "L'ente che ha un rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e spesa per il personale compreso fra i due valori soglia minimo e massimo previsti dal D.M. 17 marzo 2020, potrà assumere personale a tempo indeterminato utilizzando anche un turn over del 100% a condizione che l'ente non incrementi il predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."

Il calcolo della spesa complessiva del personale, da considerare ai fini del calcolo della capacità assunzionale, viene effettuato come indicato nella circolare ministeriale 13.05.2020, tenendo conto delle voci sotto riportate:

- macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000
- codici di spesa:
 - U1.03.02.12.001
 - U1.03.02.12.002
 - U1.03.02.12.003
 - U1.03.02.12.999

Valori finanziari rendiconto 2025		
spesa rendiconto 2025	1.044.633,04	
entrate rendiconto 2025 al netto FCDE	4.027.583,69	25,94%

OBIETTIVO	Non superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE dell'ultimo rendiconto approvato	25,94%
------------------	--	---------------

Si evidenzia che il valore finanziario del rendiconto è inferiore al risultato consolidato (circa il 27,31%) in quanto, nel corso dell'anno, si sono realizzate le seguenti economie di spesa eccezionali:

- 1- economia di € 9.000,00 dovuta alla mancata assunzione di personale sino al 16/07/2025 presso il Settore Finanziario – U.O. Ragioneria sostituito esclusivamente per i primi 3 mesi dell'anno 2025 con il ricorso allo scavalco d'eccedenza a tempo determinato .
- 2- economia di € 6.000 per il periodo dal 01/11/2025 al 31/12/2025 dovuta alla mancata assunzione, di un Funzionario di Polizia Locale presso il Settore Vigilanza, sostituito con il ricorso allo Scavalco d'eccedenza a tempo determinato.
- 3- economia di € 7.900,00 per il periodo dal 01/10/2025 al 31/12/2025 dovuta alla cessazione per mobilità volontaria presso altro comune di n.1 Funzionario Tecnico - area funzionari ed elevata qualificazione presso il Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo e sostituito con personale interno di categoria inferiore.
- 4- economia di € 4.200,00 per il periodo dal 01/01/2025 al 15/03/2025 in attesa dell'assunzione di n. 1 Funzionario amministrativo/attività socio culturali presso il Settore Qualità della Vita sostituito con il ricorso allo scavalco d'eccedenza a tempo determinato.

Pertanto l'obiettivo reale deve intendersi quello corrispondente al coefficiente consolidato pari a **27,31%** compreso delle assunzioni a regime.

Lo sviluppo sul triennio, tenendo conto delle previsioni di Bilancio, già comprensive delle nuove assunzioni che vengono dettagliate al punto successivo, si concretizza come segue:

anno 2026 bilancio 2026 -2028		
spesa personale previsione 2026	1.130.329,71	27,42
entrata previsione 2026	4.364.885,19	
fcde 2026	243.239,16	
netto	4.121.646,03	

anno 2027 bilancio 2026 -2028		
spesa personale previsione 2027	1.132.265,71	26,52
entrata previsione 2027	4.511.424,33	
fcde 2027	242.661,19	
netto	4.268.763,14	

anno 2028 bilancio 2026 -2028		
spesa personale previsione 2028	1.132.265,71	26,54
entrata previsione 2028	4.509.485,82	
fcde 2028	242.512,41	
netto	4.266.973,41	

Conclusioni → Si proseguirà sulla strada intrapresa negli anni precedenti confermando la necessità di non procedere a nuove assunzioni aggiuntive, oltre a quelle già previste, o altre integrazioni di spesa a regime, cercando invece di realizzare tutti i possibili risparmi.

4. verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si da atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, **con esito negativo**.

5. verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 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, c. 3- bis, del D.L. 29/11/2008, 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 prende atto che il Comune di Montanaro non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) Stima del trend delle cessazioni:

ANNO 2024 cessazioni per quiescenza:

- in data 01/12/2024 si è registrata la cessazione per collocamento a riposo di un n.1 Funzionario Tecnico - area dei funzionari ed elevata qualificazione Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo. La procedura di mobilità per un Funzionario Tecnico effettuata nell'anno 2025 ha dato esito negativo. L'Amministrazione Comunale nel Piao 2025-2027, approvato con deliberazione di G. C. n. 53 del 16/04/2025, successivamente modificato con deliberazione di G. C. n. 134 del 24/09/2025, aveva

già previsto con le risorse disponibili per l'anno 2026 l'assunzione di un Funzionario Polizia locale area dei funzionari ed elevata qualificazione con incarico di Responsabile del Settore Vigilanza (EQ). Con lettera prot n.10650 del 11/11/2025 si è proceduto con la richiesta di utilizzo di graduatoria risultante dal concorso pubblico per esami per la copertura di 1 posti con profilo professionale di "Funzionario di Polizia Locale – Area dei Funzionari e dell'Elevata", approvata il 17/10/2025 dal Comune di Castellamonte.

ANNO 2025 cessazioni per mobilità volontaria:

- in data 30/09/2025 si è registrata la cessazione di un n.1 Funzionario Tecnico - area funzionari- area dei funzionari ed elevata qualificazione, Responsabile presso il Settore Tecnico – Tecnico Manutentivo, a seguito di procedura di mobilità esterna volontaria presso altro Comune.

Il profilo necessario per lo svolgimento delle attività di Responsabile del Servizio Tecnico – Tecnico Manutentivo è stato ricoperto attraverso l'utilizzo dell'istituto della progressione tra le Aree, di cui all'art.15 del CCNL 16.11.2022, con un passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione conclusosi il 28/01/2026

ANNO 2026 cessazioni per dimissioni volontarie:

- in data 28/02/2026 si è registrata la cessazione per dimissioni volontarie di un Istruttore Tecnico area degli Istruttori presso il Settore Tecnico – Tecnico Manutentivo – U.O Servizi Manutentivi (determina presa d'atto n. 49 del 10/02/2026).

Il dipendente dimissionario ha chiesto la conservazione del posto, senza retribuzione, per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova presso altro ente (mesi 6).

ANNO 2026 cessazioni per quiescenza:

- collocamento a riposo n.1 Funzionario Amministrativo - area dei funzionari ed elevata qualificazione – Settore Affari Generali – U.O Demografici con decorrenza dal 29/12/2026 (istanza pervenuta con prot n. 1981 del 27/02/2026).

ANNO 2027 cessazioni per quiescenza:

- collocamento a riposo di un n.1 Istruttore Amministrativo - area degli Istruttori – Settore Affari Generali – U.O Segreteria e Protocollo con decorrenza dal 01/03/2027 (istanza pervenuta con prot. 2844 del 25/03/2026).

ANNO 2028 nessuna cessazione in programma.

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

ANNO 2026 → Si prevede:

→ l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n.1 Istruttore Tecnico area degli Istruttori presso il Settore Tecnico – Tecnico Manutentivo indicativamente con decorrenza 01/06/2026;

→ **l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n.1 Funzionario Tecnico area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione presso il Settore Tecnico – Tecnico Manutentivo (in sostituzione dell'Istruttore precedentemente pianificato);**

→ l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n.1 Funzionario di Polizia locale area dei funzionari ed elevata qualificazione con incarico di Responsabile del Settore Vigilanza (EQ). Con delibera n. 37 del 25/03/2026 è stato sottoscritto l'accordo tra il Comune di Montanaro e il Comune di Castellamonte per l'utilizzo della graduatoria concorsuale e l'assunzione del Funzionario è prevista indicativamente con decorrenza 01/05/2026;

→ l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. n.1 Istruttore Tecnico area degli Istruttori presso il Settore Tecnico – Tecnico Manutentivo, in sostituzione dell' Istruttore Tecnico dimissionario e al termine di conservazione del posto, indicativamente con decorrenza 01/09/2026;

→ l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo presso il Settore Affari Generali – U.O Demografici in sostituzione del Funzionario Amministrativo, al fine di proseguire con l'obiettivo di contenimento della spesa del personale adeguando il rapporto spesa personale/entrate ai valori soglia riportati nel D.L. n. 34/2019.

La decorrenza della nuova assunzione è prevista dal mese di Dicembre 2026 allo scopo di effettuare un periodo di affiancamento per istruire il nuovo dipendente neo assunto;

ANNO 2027 → Si prevede:

→ l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo presso il Settore Affari Generali – U.O Segreteria e Protocollo in sostituzione dell' Istruttore amministrativo, indicativamente con decorrenza 01/03/2027;

Se nel corso dell'anno si presenteranno altre cessazioni è intenzione dell'Amministrazione procedere alle sostituzioni cercando di realizzare, in ogni caso, risparmi sui livelli di inquadramento anche attraverso una riorganizzazione dei settori.

ANNO 2028

Se nel corso dell'anno si presenteranno nuove cessazioni è intenzione dell'Amministrazione procedere alle sostituzioni cercando di realizzare, in ogni caso, risparmi sui livelli di inquadramento anche attraverso una riorganizzazione dei settori.

d) Modalità di copertura dei posti vacanti:

Per quanto attiene alle **modalità di copertura dei posti vacanti**, o che eventualmente dovessero rendersi vacanti nel corso del triennio di riferimento del presente piano, si procederà con la mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001, avvalendosi, di norma, salvo diversa disposizione della G.C., della facoltà di ricorrere alla mobilità volontaria.

Qualora le procedure suindicate non producessero alcun effetto, si procederà con lo scorrimento di graduatorie proprie se presenti e, in alternativa, con lo scorrimento di graduatorie di altri enti, secondo i criteri stabiliti nel Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso approvato con delibera della G.C. n.126 del 04/10/2017, così come modificato da ultimo con deliberazione della G.C. n.64 del 17.05.2023. Rimane salva la possibilità da parte dell'Amministrazione Comunale di procedere con la selezione del personale tramite concorso pubblico.

Per colmare le carenze di personale e in attesa delle nuove assunzioni previste, i posti vacanti verranno ricoperti con il ricorso dell'istituto dello Scavalco d'eccedenza a tempo determinato entro i limiti delle 12 ore settimanali, in modo da garantire il rispetto delle 48 ore settimanali medie imposte dall'art. 4, comma 4, del d.lgs. 66/2003.