

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31.12.2024:

Q.F.	PREVISTI IN PIANTA ORGANICA N°	IN SERVIZIO DI RUOLO N°
exA	0	0
exB	1	1
exC	2	1
exD	4	3
Dir.	0	0
Segr.	1	0

Totale personale al 31-12 dell'anno precedente l'esercizio in corso

di ruolo n. 5

fuori ruolo n. 1 (dipendente a t.d.)

n. 3 (dipendenti art. 1, co. 557 L. 311/2004)

In dipendenti in servizio al 31.12.2024 (di ruolo e non) risultano così suddivisi nelle diverse aree di attività/settori/servizi comunali:

Area - Settore - Servizio	Dipendenti in servizio						
	ex A	ex B	ex B3	ex C	ex D	ex D3	Dirig.
AREA	operatore	operatore esperto		istruttore	funzionario elevata qualificazione		0
Area Tecnica	0	1	0	3Pnr	1Pnr	0	0
Area Finanziaria	0	0	0	0	1P+ 1	0	0
Area Demografica	0	0	0	1	1	0	0
Area di Vigilanza	0	0	0	0	0	0	0
Segretario Comunale	0	0	0	0	0	0	0

nr: non di ruolo

P: part time

In coerenza con quanto stabilito nel piano del Fabbisogno Triennale 2019-2021 (G.C. 70 del 31.10.2019), durante il 2020 sono state avviate le procedure di assunzione di:

- n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato categoria D inquadrato presso il servizio tecnico;
- n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato categoria C inquadrato presso i servizi demografici.

Durante il 2022, tuttavia, il dipendente inquadrato come D ha ottenuto il trasferimento per mobilità verso altro ente, lasciando nuovamente il posto vacante.

Si evidenzia che, in data 8.04.2025 si è provveduto ad assumere a tempo indeterminato un istruttore part – time per 18 ore settimanali attingendo dalla graduatoria del Comune

di Pombia, nelle more dell'assunzione di analoga figura a tempo indeterminato e che, oggi, si intende portare a n. 30 ore settimanali, tenuto altresì presente che nel bando del Comune di Pombia era espressamente prevista la possibilità di estensione fino a 35 ore.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Criteri per il calcolo delle spese di personale e delle entrate:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

La Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 dispone che vadano presi a riferimento gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportate nel 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;

- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio. Entrate correnti con riferimento agli estremi identificativi di tali entrate come riportati negli aggregati BDAP accertamenti delle entrate correnti relativi ai titoli I, II, III: 01 Entrate titolo I; 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Il Decreto del Ministro dell'interno del 21 ottobre 2020 (*G.U. 30/11/2020 n. 297*) recante modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale, all'art. 3, comma 2, dispone che ai fini del rispetto dei valori soglia 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, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Dati di riferimento Comune di Marano Ticino:

Fascia demografica	valore soglia di massima spesa del personale (Tabella 1)	Valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (Tabella 3)
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	32,60%;

i conteggi vengono effettuati come segue e considerando il triennio precedente per i dati

TITOLO
Titolo 1
Titolo 2
Titolo 3
Totale entrate correnti
(-) segreteria in convenzione: incassi
FCDE di competenza a previsione ultimo anno triennio (assestato)
Totale entrate correnti al netto FCDE

RENDICONTO CONSUNTIVO 2022		RENDICONTO CONSUNTIVO 2023		RENDICONTO CONSUNTIVO 2024	
media triennio 2020-2022		media triennio 2021-2023		media triennio 2022-2024	
I	961.618,98	I	995.661,73	I	1.063.307,72
II	141.474,68	II	103.069,43	II	118.006,50
III	236.097,16	III	240.865,90	III	239.663,18
	1.339.190,82		1.339.597,06		1.420.977,40
FCDE PREV. 2022	35.912,39	FCDE PREV. 2023	28.806,72	FCDE PREV. 2024	30.318,16
PARAMETRO NETTO	1.303.278,43	PARAMETRO NETTO	1.310.790,34	PARAMETRO NETTO	1.390.659,24
SPESA PERSONALE 2022 AL NETTO DI IRAP	322.074,90 *	SPESA PERSONALE 2023 AL NETTO DI IRAP	308.350,77 *	SPESA PERSONALE 2024 AL NETTO DI IRAP	331.520,71
RAPPORTO	24,71%	RAPPORTO	23,52%	RAPPORTO	23,84%
SOGLIA	28,60%	SOGLIA	28,60%	SOGLIA	28,60%
LIMITE EURO	372.737,63	LIMITE EURO	374.886,04	LIMITE EURO	397.728,54

* essendo il comune di Marano Ticino interessato da diversi contratti a tempo determinato e da diverse convenzioni in uscita, è parso più calzante utilizzare il valore “normalizzato” utilizzato per la verifica del limite annuale di spesa del personale (co. 557 e seguenti), anziché il valore come sopra calcolato, palesemente limitato, rispetto alla reale situazione maranese.

In ogni caso, in un ottica di prudenza, il valore utilizzato è “svantaggioso”, pertanto, non porterebbe ad una artificiosa maggiore capacità assunzionale.

Il Comune di Marano Ticino, in base alla fascia demografica (si colloca nella cd. fascia virtuosa (compresa fra il 28,60% e il 32,60%), pertanto, ai sensi del citato art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019 n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/06/2019 n. 58, **può incrementare la spesa di personale** registrata nell'ultimo rendiconto disponibile (consuntivo 2024), tra l'altro, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, per un importo massimo pari ad € **66.207,83**, nei limiti della capacità di bilancio. Tale maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Nel concetto di “assunzioni” rientrano anche le eventuali progressioni verticali, per le quali, al proposito, si evidenzia che ai sensi dell’art. 13, comma 8, del CCNL 16/11/2022 (comparto), tali passaggi, ossia le progressioni tra le aree (c.d. in deroga) di cui al comma 6, sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL.

spesa di personale anno 2024	Euro	331.520,71
limite capacità assunzionale	Euro	397.728,54
limite maggiore spesa di personale previsionale 2025	Euro	66.207,83

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si fa riferimento al rispetto dell’obbligo di assicurare la riduzione della spesa di personale calcolata ai sensi del comma 557 e seguenti dell’art. 1 della legge 296/2006 e s.m.i. - enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);

In particolare l’art. 1, comma 557 - quater introdotto dall’art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, dispone che: “Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti 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”;

Tale limite, secondo le linee di indirizzo di cui al Decreto 8/5/2018, costituisce l’indicatore di spesa potenziale massima, all’interno del quale l’ente, nell’ambito del PTFP, potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. E’ nell’ambito di tale limite che va ricondotta la spesa complessiva del personale, nelle sue varie componenti, ed in particolare con riferimento alla spesa della dotazione organica, quest’ultima rimodulata, ai sensi dell’art. 6, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, entro il valore potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Dalle risultanze contabili del Rendiconto Consuntivo 2024 risulta che l’ente ha rispettato il suddetto limite, come si desume dal seguente prospetto riepilogativo:

	2011	2012	2013		2024
	consuntivo	consuntivo	consuntivo	MEDIA	consuntivo
spese di personale					
intervento 01	€ 351.429,06	€ 346.290,07	€ 347.965,35	€ 348.561,49	€ 293.178,39
altre spese	€ 27.653,44	€ 6.106,95	€ 13.936,28	€ 15.898,89	€ 38.342,32
irap intervento 07	€ 24.603,75	€ 26.065,64	€ 24.109,50	€ 24.926,30	€ 19.929,40
TOTALE	€ 403.686,25	€ 378.462,66	€ 386.011,13	€ 389.386,68	€ 351.450,11
escluse	€ 121.694,32	€ 94.611,10	€ 105.209,90	€ 107.171,77	€ 71.711,10
TOTALE NETTO	€ 281.991,93	€ 283.851,56	€ 280.801,23	€ 282.214,91	€ 279.739,01
netto da consorzio*				€ 55.301,55	
TOTALE NETTO MARANO + CIV				€ 337.516,46	
spese correnti	€ 1.140.369,83	€ 1.151.525,86	€ 1.186.241,04	€ 1.159.378,91	€ 1.200.126,20
ABITANTI					1613
spesa per abitante					€ 173,43

*I dati medi soprastanti sono stati integrati con i dati consortili (derivanti dalle spese dell'ex Consorzio di Vigilanza), per omogeneità di confronto, avendo considerato, nei conteggi per il 2024, la quota di spesa di personale afferente alla convenzione di Polizia Locale attualmente in corso con il Comune di Bellinzago Novarese. Ciò perché, a seguito del passaggio del personale transitato dall'ex Consorzio, si sarebbe determinato un tangibile incremento apparente.

Dalle risultanze contabili a seguito dell'adozione della deliberazione (C.C. n. 33 del 30.12.2024), di approvazione del bilancio di previsione 2025-2027, risulta che la spesa di personale, in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011 - 2013 così come previsto dal citato art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114.

spesa di personale netta anno 2024	Euro	279.739,01
media 2011-2013	Euro	337.516,46
marginale 2024	Euro	57.777,45

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

1. Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Le norme che disciplinano la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato sono contenute nell'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ed in ultimo modificato dal D.L. 24/6/2014, n. 90 conv. in L. 11 agosto 2014, n. 114 che prevede: *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*

Che la Sezione delle autonomie della Corte dei conti, pronunziandosi in tema di individuazione del limite di spesa ai fini dell'applicazione dell'art. 9 comma 28 del D.lgs n. 78/2010 ha enunciato il seguente principio: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dalla citata normativa, l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali contemplate né nel 2009, né nel triennio precedente, può con motivato provvedimento individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria ...”*;

In relazione ai limiti di **spesa del personale a tempo determinato** previsti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, si dà atto che questo Ente ha rispettato i vincoli di legge, come si desume dal seguente prospetto riepilogativo:

descrizione	2009	limite (100%)	2021	2022	2023	2024
T.D. - co.co.co	48.192,77	48.192,77	7.380,45	16.634,04	19.678,85	27.590,41
C.F.L. - lavoro accessorio			2.000,00	2.000,00	-	-
cantieri di lavoro			10.947,56	13.409,89	7.900,49	15.061,06
totale spesa forme flessibili lavoro	48.192,77	48.192,77	20.328,01	32.043,93	27.579,34	42.651,47
MARGINE			27.864,76	16.148,84	20.613,43	5.541,30

spesa di personale flessibile netta anno 2024	Euro	42.651,47
importo anno 2009	Euro	48.192,77
marginale 2024	Euro	5.541,30

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si fa riferimento alla norma che prevede la rilevazione delle eccedenze di personale di cui all'art. 33 D. Lgs. 165/2001: " 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. ";

La norma ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Nel merito è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2024 e tale ricognizione ha dato **esito negativo**.

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

Con riferimento ai seguenti obblighi:

- a) *approvazione documenti di Bilancio: (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 7/8/2016, n. 160 – modificato dall'art. 1, comma 904 della legge 145/2018 e dall'art. 3 ter del D.L. 80/21, convertito in legge n. 113/2021)*

Gli enti locali in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196,, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto..... Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia. ";

Alla data odierna l'ente ha approvato nei termini il bilancio di previsione 2025-2027 (C.C. n. 33 del 30.12.2024) ed ha trasmesso i relativi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196 del 31.12.2009.

- b) *obbligo di certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, 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. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;*

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. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- c) *assenza stato di deficitarietà: art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267: "1. Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parie della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria."*

Dall'ultimo rendiconto approvato della gestione 2024 risulta che questo Comune 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;

Il presupposto sarà ulteriormente oggetto di verifica in concomitanza con l'approvazione del rendiconto 2025.

- d) *adozione del piano azioni positive di cui all'art. 48 Dlgs 198/2006: L'ente con Deliberazione n. 9 del 24.01.2025 ha approvato il PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ - TRIENNIO 2025-2027. Il Piano 2025-2027 è inserito direttamente nel presente documento;*

b) stima del trend delle cessazioni

Nel triennio 2025-2027 sono previste le sole cessazioni del personale assunto con contratti a tempo determinato di cui al co. 557 della L. 311/2004

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Per il 2025 è prevista l'implementazione orario di un istruttore già attribuito all'Area Tecnica (ex cat. C1) a tempo parziale (50% - 18 ore) da portare a part-time al 83,34% (30 ore).

Nel corso dell'anno 2025 è altresì probabile il ricorso a n.1 dipendente a scavalco ai sensi dell'art.1, comma 557, della Legge 311/2004 a supporto Ufficio Tecnico/Lavori Pubblici. Fatta salva l'eventualità e necessità di sostituire personale per cessazione volontaria dal lavoro o comunque cessazione per qualsivoglia ragione allo stato non prevedibile.

Nei prossimi anni del triennio, esiste la previsione di un'assunzione di un funzionario

Tecnico appartenente all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni da attribuire all'Area Tecnica (ex cat. D1) a tempo parziale (50%) ed indeterminato.

d) certificazioni del Revisore dei Conti

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale in atti del 17.10.2025 (ns. prot. gen. in entrata n. 4713)

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/strategia di copertura del fabbisogno

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Mobilità interna che comporta mutamento del profilo professionale
NEGATIVO

b) Piano assunzioni a tempo indeterminato 2025-2027 (assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ mobilità volontaria):

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2025

cat.	n.	Profilo professionale		modalità assunzione	decorrenza prevista	Costo teorico annuo
C	1	Istruttore tecnico	Part Time 83,34%	Selezione / accordo con altre amministrazioni	03.11.2025	27.176
	1				TOTALE	27.176

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2026

cat.	n.	Profilo professionale		modalità assunzione	decorrenza prevista	Costo teorico annuo
D	1	Istruttore direttivo tecnico	Part Time 50%	Selezione / accordo con altre amministrazioni	01.12.2026	17.717
	2				TOTALE	17.717

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2027

Nessuno - Mantenimento struttura organizzativa esistente

Con riferimento alle esigenze funzionali dei servizi, sarà consentito valutare l'estensione del tempo lavorativo per i rapporti di lavoro part – time, fino eventualmente al massimo previsto dal concorso originario del Comune di Pombia da cui si è attinto per l'assunzione dell'istruttore part time attualmente in servizio

presso il Comune.

Per lo stesso anno 2025 e per gli anni 2026/2027, è altresì autorizzata la copertura di tutti i posti vacanti o che si renderanno tali nella dotazione organica ridefinita, sempre nei limiti della capacità assunzionale.

Alla copertura dei posti si procede mediante mobilità volontaria esterna sulla scorta dei criteri sottoelencati o mediante procedura concorsuale/selettiva o con scorrimento delle graduatorie in corso di validità², ovvero, mediante il ricorso a progressioni di carriera fra le aree, fermo restando il limite del 50% di accesso dall'esterno.

Il ricorso a procedura concorsuale/selettiva pubblica o la copertura dei posti mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità, ove consentito, è preceduta per le assunzioni a tempo indeterminato dall'esperimento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, ad eccezione delle assunzioni delle categorie protette, nonché alle verifiche di cui all'art. 4, comma 3, del D.L. 101/2013 (solo vincitori). L'indizione di procedure concorsuali/selettive, ivi comprese le assunzioni di categorie protette, lo scorrimento di graduatorie od il ricorso a graduatorie valide di altre amministrazioni è inoltre preceduta dall'esperimento delle procedure di cui all'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001.

c) progressioni verticali di carriera: NEGATIVO

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Nel corso dell'anno 2025 è altresì probabile il ricorso a n.1 dipendente a scavalco ai sensi dell'art.1, comma 557, della Legge 311/2004 a supporto Ufficio Tecnico/Lavori Pubblici.

1. Rapporti di lavoro a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 60 e 61 del C.C.N.L. del 16/11/2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81.

Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo necessario a soddisfare l'esigenza stessa, con le seguenti priorità:

- sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto:
 - sostituzione di personale addetto al servizio asilo nido assente o cessato dal servizio ai sensi dell'art. 31, comma 9 del CCNL 14/9/2000; nella fattispecie, in vigenza di graduatorie appositamente costituite, trovano applicazione le speciali disposizioni contenute nel vigente Regolamento delle supplenze del personale educativo degli asili nido;
 - sostituzione di personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto;

In caso di maternità o assenza per malattia di personale di categoria D dovrà procedersi preferibilmente, sussistendone le condizioni, all'attribuzione di mansioni superiori, in quanto il periodo necessario per consentire ad un neo assunto di acquisire la professionalità richiesta per le funzioni direttive è tale da non giustificare una assunzione a tempo determinato.

- motivazioni di tipo organizzativo, produttivo, tecnico dovute a:
 - eventi occasionali, anche ricorrenti, cui non può farsi fronte con il personale in servizio, quali, ad esempio, le consultazioni elettorali;

- punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con, personale in servizio;
- per esigenze stagionali e per tutta la durata dell'attività lavorativa, che determinano picchi lavorativi che si verificano in determinati periodi dell'anno, secondo una frequenza ciclica, che determinano l'intensificarsi dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- esigenze organizzative dell'Ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- per la temporanea copertura di posti vacanti, in presenza di eventi straordinari e motivati, non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni;
- negli altri casi previsti dal contratto collettivo di lavoro di Comparto e dalle vigenti disposizioni di legge;

2. Utilizzo graduatorie per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato

L'art. 36, comma 2, del D. Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4, comma 3 del DL 101/2013, conv. in L. 125/2013, stabilisce che: “Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti *a tempo determinato* con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'*articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*, (assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate), ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato”.

3. Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del d. lgs. 267/2000

Alla data odierna non sono in essere rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'art. 90, del D. Lgs. 267/2000:

E' autorizzata sin d'ora, la stipula di nuovi contratti, ove ritenuti necessari, nel limite massimo della durata dell'incarico del Sindaco o della Giunta Comunale, salva la loro anticipata ed automatica risoluzione in caso di scioglimento anticipato dell'organo stesso purchè ad invarianza della spesa complessiva del personale stanziata in sede di bilancio di previsione e nei limiti di spesa per i rapporti di lavoro flessibile.

4. Contratti di formazione, somministrazione di lavoro e lavoro occasionale (art. 54bis D.L. 50/2017)

Alla data odierna non sono previsti contratti di formazione e lavoro, di somministrazione o ricorso al lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del D.L. 50/2017, conv. in L. 96/2017 per tutto il triennio 2025-2027. Qualora si rendessero necessarie tali tipologie contrattuali, sono autorizzati eventuali contratti, fermo restando il rispetto dei limiti previsti in materia di spesa del personale.

e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: NEGATIVO