



COMUNE DI SAN GIOVANNI ILARIONE

PROVINCIA DI VERONA

Piazza Aldo Moro, 5 – 37035 San Giovanni Ilarione

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

TRIENNIO 2024 / 2026

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026 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 DUPS 2024-2026.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 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).

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023

| DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023 | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------|---------------|
| Tempo Indeterminato | | Tempo Determinato | |
| Ex Categ. – Differ. | Posti coperti | Categoria | Posti coperti |
| D2 | 2 | | |
| D1 | 2 | | |
| C6 | 2 | | |
| C5 | 2 | | |
| C3 | 1 | | |
| C1 | 1 | | |
| B2 | 1 | | |
| B1 | 2 | | |
| Totali | 13 di cui 9 donne e 4 uomini | Totali | 0 |

di cui:

n. 11 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale al 50%

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023 NELLE AREE - PROFILO PROFESSIONALE

| Tempo indeterminato | | |
|---|----------------|--|
| Area | Posti occupati | Profilo Professionale |
| Operatori esperti | 3 | 3 Operai Specializzati |
| Istruttori | 6 | 1 Istruttore Contabile 2 Istruttori Demografici 2 Istruttori Tecnici 1 Istruttori Amministrativi |
| Funzionari | 4 | 1 Funzionario con E.Q. Amministrativo 1 Funzionario con E.Q. Polizia Locale 1 Funzionario con E.Q. Contabile 1 Funzionario Assistente Sociale |
| Totale: 13 di cui n. 9 donne e n. 4 uomini | | |

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Capacità assunzionale del Comune di San Giovanni Ilarione

Si riportano i riferimenti normativi in materia di facoltà assunzionali:

I commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" è stata data attuazione alle disposizioni di cui all'art.33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n.58, individuando i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, individuando le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Al Decreto attuativo ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11/09/2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Dunque, secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla suddetta Circolare, a decorrere dal 20/04/2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione nonché, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

I limiti definiti in base al nuovo regime previsto dall'art.33, comma 2, del citato D.L. n.34/2019 e il rispetto degli stessi sono dettagliati nei prospetti sottostanti.

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1, D.M. 17/03/2020 - tabella 1:

| COMUNE DI | SAN GIOVANNI ILARIONE |
|-----------------------------|-----------------------|
| POPOLAZIONE (al 31/12/2023) | 4.857 |
| FASCIA | D |
| VALORE SOGLIA PIU' BASSO | 27,20% |

Percentuali massime di incremento del personale - art. 5, c. 1, D.M. 17/03/2020 - tabella 2:

Per gli periodo 2020-2024, l'art.5, comma 1, del richiamato D.M. ha fissato un tetto massimo alle assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi; l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni da applicare alla spesa del personale registrata nel 2018 è il seguente:

| FASCIA DEMOGRAFICA | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| D) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti | 19,0% | 24,0% | 26,0% | 27,0% | 28,0% |

A partire dall'anno 2025 decadono le predette limitazioni e si possono effettuare assunzioni entro il limite stabilito dall'art.4, commi 1 e 2, del D.M. 17/03/2020.

I prospetti sottostanti dimostrano i calcoli, effettuati in applicazione delle regole sopra citate, degli spazi assunzionali del triennio 2024/2026 disponibili, facendo riferimento alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (anni 2020, 2021 e 2022), al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e della spesa di personale al lordo degli oneri riflessi ma al netto dell' irap, dell'anno 2022 (ultimo rendiconto approvato):

PROSPETTO DIMOSTRATIVO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024

| | |
|--|-------|
| Anno ultimo rendiconto approvato | 2022 |
| Numero abitanti | 4.888 |
| Ente facente parte di unione di comuni | No |

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

| Macroaggregato | Anno 2022 |
|--|-------------------|
| 1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente | 602.263,96 |
| 1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale | 5.844,77 |
| 1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente | 0,00 |
| 1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto | 0,00 |
| 1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. | 0,00 |
| 1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. | 0,00 |
| Totale spesa | 608.108,73 |

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

| Titolo | Anno 2020 | Anno 2021 | Anno 2022 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa | 2.166.344,64 | 2.205.839,98 | 2.282.931,87 |
| 2 - Trasferimenti correnti | 382.205,65 | 250.860,00 | 230.386,74 |
| 3 - Entrate extratributarie | 289.469,48 | 379.699,22 | 422.943,14 |
| Totale entrate | 2.838.019,77 | 2.836.399,86 | 2.936.261,75 |
| Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni | 2.870.227,12 | | |
| F.C.D.E. | 25.199,08 | | |
| Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E. | 2.845.028,04 | | |

| Rapporto spesa/entrate | Soglia |
|-------------------------------|---------------|
| 21,37 % | 27,20 % |

| | |
|--------------------------|---------------------------|
| Soglia rispettata | SI – Ente virtuoso |
|--------------------------|---------------------------|

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Incremento massimo spesa | 165.738,89 |
| Totale spesa con incremento massimo | 773.847,62 |

| | |
|-------------------------------|------------|
| Spesa del personale anno 2018 | 509.882,66 |
| Resti assunzionali | 89.765,63 |

| Anno | % massima | Spesa massima consentita |
|------|-----------|--------------------------|
| 2024 | 28,00 | 652.649,80 |

PROSPETTO DIMOSTRATIVO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNI 2025/2026

| | |
|--|-------|
| Anno ultimo rendiconto approvato | 2023 |
| Numero abitanti | 4.857 |
| Ente facente parte di unione di comuni | No |

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza del pre-consuntivo 2023)

| Macroaggregato | Anno 2023 |
|--|-------------------|
| 1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente | 607.172,89 |
| 1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale | 22.166,36 |
| 1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente | 0,00 |
| 1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto | 0,00 |
| 1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. | 0,00 |
| 1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. | 0,00 |
| Totale spesa | 629.339,25 |

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

| Titolo | Anno 2021 | Anno 2022 | Anno 2023 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa | 2.205.839,98 | 2.282.931,87 | 2.392.324,32 |
| 2 - Trasferimenti correnti | 250.860,66 | 230.386,74 | 146.364,13 |
| 3 - Entrate extratributarie | 379.699,22 | 422.943,14 | 264.078,63 |
| Totale entrate | 2.836.399,86 | 2.936.261,75 | 2.802.767,08 |
| Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni | 2.858.476,23 | | |
| F.C.D.E. | 29.947,59 | | |
| Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E. | 2.828.528,64 | | |

| Rapporto spesa/entrate | Soglia |
|--------------------------|---------------------------|
| 22,25 % | 27,20 % |
| Soglia rispettata | SI – Ente virtuoso |

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Incremento massimo spesa | 140.020,54 |
| Totale spesa con incremento massimo | 769.359,79 |

| Anno | Spesa massima consentiva |
|------|--------------------------|
| 2025 | 769.359,79 |
| 2026 | 769.359,79 |

PROIEZIONE SPESA DEL PERSONALE COMPLESSIVA ANNI 2024 - 2026

| Definizione spesa | Previsione 2024 | Previsione 2025 | Previsione 2026 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| Spesa del personale da macroaggregato 101 | 643.623,13 | 702.960,36 | 702.960,36 |
| Spesa del personale da macroaggregato 103 (lavoro interinale) | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Totale spesa di personale | 643.623,13 | 702.960,36 | 702.960,36 |
| Limite di spesa D.L. 34/2019 | 652.649,80 | 769.359,79 | 769.359,79 |

La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.L. 34/2019 e dal D.M. 17 marzo 2020 e, alla luce dei dati previsionali disponibili, con la sostenibilità finanziaria del triennio oggetto della presente programmazione strategica.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per il lavoro flessibile

Per quanto riguarda il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, si dà atto che il Comune di San Giovanni Ilarione non ha fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009.

In base alla delibera n.1/2017 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, è comunque consentita la spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte ai servizi essenziali.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

A seguito di espressa ricognizione disposta dal Segretario Comunale, in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i ed acquisita al prot. n. 1544 il 31/01/2024 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 della possibilità di assumere

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 bilancio di previsione, rendiconto, 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 non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000.

3.3.3. PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2024 / 2026

ANNO 2024

Assunzioni TEMPO INDETERMINATO:

| Area | Ex cat | PROFILO | MODALITA' | COSTO |
|------------|--------|------------------------------|--|-------------|
| ISTRUTTORI | C | n. 2 Istruttori | Concorso pubblico / mobilità / scorrimento graduatoria altri enti / elenco idonei in funzione associate A partire dal 1/04/2024 | € 37.878,88 |
| FUNZIONARI | D | n.1 Funzionario Area Tecnica | 1 progressione verticale da Area Istruttori ad Area Funzionari | € 2.083,26 |

Strategie di copertura del fabbisogno del piano 2024

- Si procederà ad effettuare assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo graduatorie concorsuali vigenti, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.34-bis del D.Lgs.165/2001;
- 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 San Giovanni Ilarione;
- Utilizzo di elenchi di idonei formati in gestione associata, ai sensi dell'art.3 bis del D.L. n.80/2021;
- Avvisi di mobilità tra enti, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è sospeso fino al 2024;
- Utilizzo di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e dell'art. 1, comma 124 della L. 145/2018, per utilizzo di personale per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati;

Per quanto riguarda la progressione verticale da Area Istruttori ad Area Funzionari, l'ente intende avvalersi della facoltà prevista dall'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001 *"al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C al CCNL"*.

Si dà atto che, per il finanziamento di tale progressione "in deroga" si utilizzerà lo spazio dello 0,55% del monte salari 2018 che residua dopo la progressione effettuata nel 2023 (€ 721,09) e gli spazi assunzionali disponibili per l'anno 2024 (€ 1.362,17).

Come ha chiarito l'Aran con il parere CFL208 del 20/03/2023, condiviso con il Dipartimento della

Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, la progressione verticale in parola, finanziata anche con le facoltà assunzionali, è possibile in quanto viene garantito contestualmente l'accesso dall'esterno per il 50% dei posti disponibili.

Assunzioni TEMPO DETERMINATO E PARZIALE:

- Assunzione a tempo determinato e parziale per P.N.R.R.
Eventuale assunzione che si dovesse rendere necessaria per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo con risorse PNRR, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile art.9, comma 28, D.L. 78/2010 e non rileva ai fini dell'art.33 del D.L. 34/2019 e dell'art.1, commi 557 e 562 della L. 296/2006.
- Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno temporaneamente vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2024

Alla luce della disciplina vigente e delle informazioni disponibili, per l'anno 2024 è prevista una cessazione di un Operatore Esperto (ex cat. B2) per quiescenza.

ANNO 2025

Assunzioni TEMPO INDETERMINATO:

| Area | Ex cat | PROFILO | MODALITA' | COSTO |
|-------------------|---------------|-----------------------|--|--------------|
| OPERATORI ESPERTI | B | N.1 Operatore esperto | Concorso pubblico / mobilità / scorrimento graduatoria altri enti/ elenco idonei in funzione associata | € 19.034,52 |

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 del D.Lgs.165/2001;
- Utilizzo di elenchi di idonei formati in gestione associata, ai sensi dell'art.3 bis del D.L. n.80/2021;
- 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 San Giovanni Ilarione;
- Avvisi di mobilità tra enti, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è sospeso fino al 2024;
- Utilizzo di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e dell'art. 1, comma 124 della L. 145/2018, per utilizzo di personale per periodi

predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati;

Assunzioni TEMPO DETERMINATO E PARZIALE:

Assunzione a tempo determinato per P.N.R.R.

Eventuale assunzione che si dovesse rendere necessaria per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo con risorse PNRR, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile art.9, comma 28, D.L. 78/2010 e non rileva ai fini dell'art.33 del D.L. 34/2019 e dell'art.1, commi 557 e 562 della L. 296/2006.

Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

ANNO 2026

Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi

Per il momento non si effettua alcuna previsione, precisando che ogni valutazione è collegata alla cessazione di personale, tenuto conto altresì del quadro normativo in costante evoluzione.

Certificazione del Revisore dei conti

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, comma 2, D.M. 17/03/2020 dispone che l'organo di revisione contabile asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Si dà atto che la presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore 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 n. 3 del 06/02/2024.

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/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Di seguito gli obiettivi che il Comune di San Giovanni Ilarione intende perseguire:

- a) eventuale mobilità di personale interno, per valorizzazione competenze;
- b) L'Ente intende attivare n. 1 progressione verticale di carriera, dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, ex art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001 *“al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C al CCNL”*.
- c) L'Ente intende potenziare l'attività lavorativa sul territorio del personale esterno tramite variazione della percentuale di lavoro part-time di un operaio a partire dal mese di marzo 2024 fino al 31/12/2024, eventualmente prorogabile, dal 50% (18 ore settimanali) al 85% (30 ore settimanali). Tale variazione comporterà un aumento di spesa del personale per l'anno 2024 di € 2.499,76.