COMUNE DI BROGLIANO
Provincia di Vicenza

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 15

L'anno **duemilaventidue** addì **due** del mese di **marzo,** alle ore **19:00** nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello nominale risultano:

TOVO DARIO	**SINDACO**	**Presente**
TOVO PIETRO ORLANDO	**ASSESSORE**	**Presente**
MONTAGNA SANTO	**ASSESSORE**	**Presente**
PLECHERO MADRILENA	**ASSESSORE**	**Presente**
STORTI MATTEO	**VICE-SINDACO**	**Presente**

Partecipa alla seduta il **Vice-Segretario Comunale, FIORIN DOTT. FEDERICO MARIA.**
Il Sig. **TOVO DARIO,** nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.
Il Presidente chiede alla Giunta di deliberare in merito al seguente

OGGETTO

REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE TRIENNIO 2022-2024

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

RICHIAMATE le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

RILEVATO che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

VISTA la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Pubblica Amministrazione, la quale analizza il DM 17/3/2020 e fornisce chiarimenti su quanto da esso disposto;

PRESO ATTO che sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 23,47%, e che pertanto il Comune si pone nel primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DM all'articolo 4, tabella 1, ossia al 27,2% per la fascia demografica di appartenenza (vedi conteggi come da schema **allegato sub A**);

RILEVATO che secondo l'art. 6 comma 3 del citato decreto "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta al di sotto dei valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

RITENUTO pertanto di adottare il programma dei fabbisogni per il triennio 2022-2024 secondo il programma di assunzioni **allegato sub B)**;

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti a partire dal 2014 sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, valore che è possibile incrementare fino alla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (nel caso di Brogliano: 27,2%), con la gradualità di cui alla tabella 2;

RILEVATO pertanto che in base alla tabella 2 è possibile effettuare, oltre alle assunzioni consentite dal previgente sistema del turnover (utilizzando sino al 2024 anche le facoltà assunzionali residue per i 5 anni antecedenti il 2020):
- per il 2022 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 26% della spesa di personale 2018

(che per il nostro Comune, sulla base dei calcoli ai sensi del DPCM 17/03/2020, risulta essere per un massimo di € 142.206,30, raggiungendo complessivamente € 689.153,61 mentre il calcolo effettivo , come previsto dall'art. 1 del citato DPCM, prevede un rapporto massimo di spesa del 27,2% in relazione alla media dei rendiconti degli ultimi 3 consuntivi approvati e la spesa del personale data dagli impegni di competenza dell'ultimo consuntivo approvato (2020), dal quale emerge il limite pari ad € 629.837,22;

RILEVATO a tal fine che la spesa del personale 2018 incrementata del 26%, come previsto in tab. 2 del citato Decreto supera il valore limite del 27.2% della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati;

VISTI:
- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

ATTESO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 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;

RITENUTO dunque necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

DATO ATTO che la macrostruttura dell'Ente, approvata con il Regolamento degli Uffici e Servizi (G.C.137del 29.10.2001 come modificato con G.C. 8 del 03.02.2003) il quale prevede la presenza di tre Settori organizzativi;

RILEVATO che nell'ambito della revisione della dotazione organica, di cui alla presente deliberazione, viene effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO che in data 16.03.2021, prot. 2471, la dipendente N.M.L. ha presentato le proprie dimissioni volontarie a far data dal 01.05.2021, lasciando vacante il posto di Responsabile Settore 1°;

POSTO che la situazione organica dell'Ente al 31.12.2021 è la seguente:

Categoria	Profilo Professionale	Numero	Note
B3	Collaboratore ammin.	2	A tempo parziale 30/36
B3	Collaboratore tecnico	2	
C1	Istruttore tecnico	1	
C1	Istruttore amm.vo	7	1 a tempo parziale 30/36
D1	Istrutt. Dirett. amm	1	
D1	Istrutt. Dirett. tecnico	1	
Totale		15	

DATO ATTO che è volontà dell'Amministrazione avere tutte le figure di cat. D in servizio a tempo pieno ai quali affidare la responsabilità dei Settori, si rende necessario procedere alla copertura del posto vacante di Istruttore Direttivo Amministrativo del Settore 1°, e alla trasformazione dell'Istruttore Direttivo Contabile da tempo parziale 50% a tempo pieno;
VISTO:
- che il Comune di Brogliano ha popolazione superiore ai 3.000 abitanti con rapporto dipendenti/popolazione inferiore al limite stabilito dall'art. 263 c. 2 TUEL, come indicato nel D.M. 18/11/2020 (Popolazione da 3.000 a 4.999 = Limite rapp. 1/159 => Comune di Brogliano n. 14 dipendenti su n. 3.997 abitanti al 31/12/2020 => Rapp. 285);

- che per l'anno 2020 è stato rispettato il pareggio di bilancio;
- che con il presente programma delle assunzioni per il triennio 2022 - 2024 viene altresì rispettato il limite previsto dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 per il lavoro flessibile;

VISTO altresì, che nel corso del 2022 sono previste le seguenti cessazioni del personale:
- n. 1 collaboratore tecnico cat. B3, posiz. econ. B7 per collocamento a riposo dall'01.06.2022;
- n. 1 n. 1 istruttore amministrativo cat. C1, posiz. econ. C6 per collocamento a riposo dall'01.07.2022;

PRESO altresì atto che:
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 (DGC n. 4/2022);
- che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

DATO ATTO che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

RITENUTO, per quanto sopra esposto e nel rispetto delle disposizioni riportate, di poter procedere all'approvazione del Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2022 – 2024, in relazione alla nuova organizzazione sopra indicata e in conformità agli obiettivi previsti dalla legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022);

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

DATO ATTO che del presente provvedimento è stata data informazione alle OO.SS.;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei Conti, prot n. 2137 del 02.03.2022;

VISTO che sulla proposta sono stati espressi i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 267/2000 come di seguito:

Visto, si esprime parere favorevole, ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento

Lì 21.02.2022

Il Responsabile del servizio
Florin dott. Federico Maria

Visto, si esprime parere favorevole, ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 267/2000 in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento

Lì 21.02.2022

Il Responsabile del servizio
Marangon dott.ssa Alessia

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

1. di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente;

2. di prendere atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del primo "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, precisamente nella percentuale del 23.47%;

3. di dichiarare che per il 2022 non ci sono eccedenze di personale;

4. di procedere all'assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo nel Settore 1°, a copertura del posto vacante;

5. di trasformare l'Istruttore Direttivo Contabile del Settore 2° da tempo parziale 50% a tempo pieno;

4. di adottare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 **(allegato sub B)** contenente i profili, le modalità di reclutamento, le tempistiche;

5. di approvare la seguente nuova dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018, come si seguito meglio esplicitata:

Categoria	Profilo Professionale	Numero	Note
B3	Collaboratore Ammin.	2	A tempo parziale 30/36
B3	Collaboratore tecnico	2	
C1	Istruttore tecnico	1	
C1	Istruttore Ammin.	8	1 a tempo parziale 30/36
D1	Istrutt. Dirett. Ammin.	1	
D1	Istrutt. Dirett. Contabile	1	
D1	Istrutt. Dirett. Tecnico	1	
Totale		16	

6. di dare atto che, ferma la programmazione di cui al presente provvedimento, si provvederà alla copertura di ciascuno dei posti di cui all'**allegato B** previa puntuale verifica delle effettive disponibilità e coperture previa approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024;

7. di autorizzare per il triennio 2022-2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., del limite di spesa di cui al DL 34/2019 e DPCM 17/3/2020 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

8. di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

9. di trasmettere copia del presente atto alle Organizzazioni Sindacali e alle R.S.U. dell'Ente ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, nonché al Collegio dei Revisori;

10. di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento i documenti di programmazione approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

11. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

12. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

13. di rinviare al Documento Unico di Programmazione tutte le informazioni essenziali e di dettaglio previste dalla normativa;

14. di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

- [x] Albo on-line
- [ ] Ufficio demografic
- [x] Ufficio ragioneria
- [ ] Ufficio segreteria
- [ ] Ufficio tecnico
- [ ] Ufficio tributi
- [ ] Assistente Sociale
- [ ] Polizia Locale
- [ ]

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue

IL PRESIDENTE
TOVO DARIO

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE
FIORIN DOTT. FEDERICO MARIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia del presente verbale viene pubblicata oggi - 4 MAR 2022 all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi.

Lì, - 4 MAR 2022

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE
FIORIN DOTT. FEDERICO MARIA

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si dà atto che la presente deliberazione viene trasmessa in elenco - oggi - 4 MAR 2022 giorno di pubblicazione - ai Capigruppo consiliari – come previsto dall'art. 125 del T.U. approvato con D.Lgs. 267/2000.

Lì, - 4 MAR 2022

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE
FIORIN DOTT. FEDERICO MARIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio on-line del Comune ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. approvato con D Lgs. 267/2000).

☐ dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4 del T.U. approvato con D.Lgs. 267/2000.)

Lì,

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE
FIORIN DOTT. FEDERICO MARIA

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso _____

Lì,

Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria

ATTESTAZIONE AI SENSI DEL DPCM 17/03/2020 IN G.U. DEL 27/04/2020

Allegato A alla deliberazione di G.C. n. 15 del 02.03.2022

Il sindaco

Il segretario comunale

COMUNE DI BROGLIANO - LIMITE SOGLIA 27,2%				
RENDICONTO	A. 2020	A. 2019	A. 2018	~~A. 2017~~
TIT 1	1.327.364,57	1.496.138,72 €	1.383.353,59 €	~~1.313.515,58 €~~
TIT 2	891.279,58	698.669,71 €	763.996,02 €	~~734.335,63 €~~
TIT 3	154.713,65	198.229,37 €	217.947,86 €	~~203.244,26 €~~
	2.373.357,80	2.393.037,80 €	2.365.297,47 €	~~2.251.095,47 €~~
FCDE IN BILANCIO ANNO CONSIDERATO	71.485,00	65.462,00 €	48.012,00 €	~~63.880,00 €~~
NETTI	2.301.872,80 €	2.327.575,80 €	2.317.285,47 €	~~2.187.215,47 €~~

MEDIA 2.315.578,02 €

					TOT SPESA PERSONALE	RAPPORTO
SPESA DEL PERSONALE DATA DAGLI IMPEGNI DI COMPETENZA (DATI CONSUNTIVO 2020)		543.381,34 €			543.381,34 €	23,47%

Allegato B) alla deliberazione di G.C. n. 15 del 02.03.2021

Il sindaco

Il segretario comunale

Allegato B)

DOTAZIONE ORGANICA 31.12.2021

PROFILO PROFESSIONALE	POSIZIONE GIURIDICA	DOTAZIONE ORGANICA	NOTE	VALORE TABELLARE CON PROGRESSIONI PER 13 MENSILITA'CON ESCLUSIONE DEGLI ONERI PREVIDENZIALI	PREVISIONE CESSAZIONI 2022
SETTORE 1 – AMMINISTRATIVO U.O. 1 SEGRETERIA - AFFARI GENERALI - ASSISTENZA SOCIALE - CULTURA - SCUOLE - SPORT U.O. 2 DEMOGRAFICO - PROTOCOLLO - POLIZIA MORTUARIA U.O. 3 VIGILANZA					
Collaboratore Amministrativo	B4	1	P/T 30/36	17.549,22	
Collaboratore Amministrativo	B8	1	P/T 30/36	19.268,84	
Istruttore Amministrativo	C 2	1		22.617,09	
Istruttore di Vigilanza	C 4	1		23.978,71	
Istruttore Amministrativo	C 5	1		24.863,88	
SETTORE 2 ECONOMICO-FINANZIARIO U.O. 1 CONTABILITA' - PERSONALE - INVENTARIO - ECONOMATO U.O. 2 TRIBUTI - COMMERCIO - IVA					
Istruttore Amm./Contabile	C 2	1		23.246,03	
Istruttore Amm./Contabile	C 5	1		24.863,88	
Istruttore Amm./Contabile	C 6	1		12.778,59	30/06/2022
Istruttore Direttivo Amm./Contabile	D1	1	50% Settore 1	23.556,51	
SETTORE 3 – TECNICO U.O. 1 EDILIZIA PRIVATA - URBANISTICA - AMBIENTE U.O. 2 LAVORI PUBBLICI - DEMANIO - MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO - SERVIZI CIMITERIALI					
Istruttore Direttivo Tecnico	D5	1		30.093,30	
Istruttore Tecnico Geometra	C 1	1		22.091,50	
Istruttore Tecnico/ Istruttore Amministrativo	C 2	1	P/T 30/36	18.846,82	
Operai specializzati/autisti	B6	1		21.791,94	
Operai specializzati/autisti	B7	1		9.751,93	31/05/2022

PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
ANNI 2022– 2024

ANNO 2022					
PROFILO PROFESSIONALE	**CATEGORIA**	**N. POSTI**	**NOTE**	**VALORE**	**MODALITA'**
Operai specializzati/autisti	B3	1	dal 01/06/2022	12.108,33	Procedura concorsuale o mobilità volontaria
Istruttore Tecnico	C1	1	dal 01/04/2022	16.568,63	Procedura concorsuale o mobilità volontaria
Istruttore Amministrativo	C3	1	dal 01/02/2022	21.308,86	Mobilità volontaria
Istruttore Direttivo Amministrativo	D 1	1	dal 01/05/2022	16.026,31	Procedura concorsuale o mobilità volontaria
ANNO 2023					
PROFILO PROFESSIONALE	**CATEGORIA**	**N. POSTI**	**NOTE**	**VALORE**	**MODALITA'**
ANNO 2024					
PROFILO PROFESSIONALE	**CATEGORIA**	**N. POSTI**	**NOTE**	**VALORE**	**MODALITA'**