



Comune di Bologna

Area Personale e Organizzazione
Direzione Generale

Proposta N.: **DG/PRO/2022/44**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024. PIANO ASSUNZIONI 2022 - PARTE SECONDA

LA GIUNTA

PREMESSO che:

- l'art. 39, comma 1 della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni prevede che:
"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale";
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 ribadisce che: "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale";
- l'art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 stabilisce che:
- allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è attuato nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

VISTI:

- l'art. 33 del sopra citato D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;
- l'art. 22 comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017 che, per il triennio 2020-2022, consente alle pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, precisando che il numero dei posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (D.P.C.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) che ribadiscono che la programmazione del personale è misura di buona amministrazione.

RICHIAMATA la normativa vigente in materia di facoltà assunzionali:

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

RICHIAMATO l'art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti (eterofinanziamento).

CONSIDERATO infine il rispetto del contenimento della spesa per il personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile come disposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 e il fatto che la spesa di cui trattasi risulta conforme al vincolo suindicato e garantisce l'offerta dei servizi educativo-scolastici e sociali.

PRESO ATTO che la Ragioneria generale dello Stato, con il parere n. 39639/2021, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni ed Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

ATTESO che il limite di spesa potenziale massima della rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica, come fissato nelle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, è costituito dalla dotazione organica del personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.

DATO ATTO che il Comune di Bologna:

- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs. 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Direttori delle strutture apicali;
- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-*quater* integrato dal comma 5-*bis* dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
- ha approvato nella seduta di Giunta del 14/12/2021 il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 con delibera N. Proposta: DG/PRO/2021/298, N. Repertorio: DG/2021/276, P.G. N.: 563480/2021;
- ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2022 con delibera N. Proposta DG/PRO/2021/312, N. Repertorio DG/2021/297, N. P.G. 582329/2021;
- ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto

previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-*bis* del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

DATO ATTO altresì che il Capo Area Risorse Finanziarie ha comunicato il rispetto di tutti i vincoli di finanza pubblica e dei relativi adempimenti.

VISTE le deliberazioni del Consiglio Comunale :

- N. Proposta DC/PRO/2021/133 , N. Repertorio DC/2021/123, O.d.G. 204/2021, PG . n. 579986/2021, esecutiva dal 24/12/2021, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022 - 2024, sezione strategica e sezione operativa che, nel capitolo 14 - Sezione Operativa, definisce le Linee di indirizzo in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024, relativamente alle priorità in materia di programmazione del fabbisogno del personale e sottolinea la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;
- N. Proposta DC/PRO/2021/119, N. Repertorio DC/2021/124, O.d.G. n. 205/2021 P.G. n.580046/2021 esecutiva dal 24/12/2021 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione del Comune di Bologna 2022-2024.

VISTA la propria deliberazione N. Proposta DG/PRO/2021/275, N. Repertorio DG/2021/294, N. P.G. 581082/2021, con cui è stato approvato il PEG 2022 – 2024.

RICHIAMATE le proprie deliberazioni: n. P.G. 80080/2017, n. P.G. 204348/2017, n. P.G. 310644/2017, aventi ad oggetto il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2017-2019; n. P.G. 67722/2018, n. P.G. 168495/2018, n. DG/PRO/2018/69 P.G.448384/2018, aventi ad oggetto il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020; n. DG/PRO/2019/38 PG 92539/2019, n. DG/PRO/2019/187 PG 329512/2019 e n. DG/PRO/2019/242 PG 435948/2019, aventi ad oggetto il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021; n. DG/PRO/2020/61 PG 115869, DG/PRO/2020/97 PG 167531/2020, DG/PRO/2020/168 PG 269024/2020 e n. DG/PRO/2020/279 PG 463515/2020, aventi ad oggetto il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022; n. DG/PRO/2021/116 P.G. n. 298748/2021, aventi ad oggetto il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 nei quali sono definiti, relativamente al piano assunzioni di ciascun anno, i seguenti fabbisogni:

- Per l'anno 2017: n. 216
- Per l'anno 2018: n. 281
- Per l'anno 2019: n. 267
- Per l'anno 2020: n. 273
- Per l'anno 2021: n. 263

e N. Proposta DG/PRO 2022/11, N. Repertorio DG/2022/10, P.G. 42806/2022 con la quale la Giunta Comunale ha approvato la parte prima del fabbisogno di personale 2022 – 2024.

ATTESO che è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile come previsto dall'art. 3, comma 3 ultimo periodo, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 ed a tale scopo i residui assunzionali – per unità - disponibili per l'anno 2021 (al 31/12/2021) risultano come dall'allegato 4, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, al netto dei dirigenti oggetto della specifica deliberazione sopra menzionata P.G. 42806/2022:

- per la categoria B n. 5
- per la categoria C n. 75
- per la categoria D n. 75

CONSIDERATO che sono numerose le cessazioni dal servizio anche legate all'attuazione delle modifiche normative in materia pensionistica della cosiddetta "Quota 100" ex art. 14 del D.L. 4/2019, convertito nella L. 26/2019, come modificato dall'art. 1, comma 87, lett. a), L. 30 dicembre 2021, n. 234, a decorrere dal 1° gennaio 2022 nonché del pensionamento anticipato come previsto dall'art. 1, commi 179 e s.s. della legge 232/2016, che comporta conseguenze significative sull'organico.

VERIFICATO che per effetto delle citate norme e della necessità di garantire in maniera efficiente l'erogazione dei servizi e la realizzazione delle opere è necessario procedere ad assunzioni di personale delle varie categorie nei diversi settori dell'amministrazione e in particolare nel Dipartimento Lavori Pubblici, Mobilità e Patrimonio, nel settore Agenda Digitale e Tecnologie Informatiche, e nei Quartieri.

CONSIDERATO tuttavia che le conseguenze derivate dal perdurare dell'emergenza sanitaria da Covid-19 hanno modificato il contesto socio-economico, con inevitabili ricadute su tutti i servizi, per cui è necessario tenerne conto in ogni struttura organizzativa del Comune di Bologna.

DATO ATTO che è tuttora vigente la convenzione con la Regione Emilia Romagna ed altri Enti, approvata con determinazione P.G. n. 201772/2021 con cui il Comune di Bologna ha aderito al corso concorso unico per la copertura di n. 20 posti di "assistente della Polizia Locale" cat. C per l'anno 2021 e n. 40 per l'anno 2022.

PRESO ATTO che:

- i Capi Area e Dipartimento, in accordo con i loro dirigenti, hanno comunicato al Direttore Generale ed al Capo Area Personale e Organizzazione il fabbisogno di personale delle loro strutture per gli anni 2022-2024, ed in questa sede si è ritenuta opportuna la previsione di un' ulteriore figura dirigenziale in ambito culturale da assumere a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000;
- l'Area Personale e Organizzazione ha esaminato il fabbisogno di personale, con particolare riferimento alle posizioni dirigenziali, congiuntamente ai citati direttori valutando la coerenza delle richieste con gli indirizzi contenuti nel capitolo 14 del DUP 2022-2024 e con gli obiettivi strategici dell'Ente, nel quadro dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa vigente e delle risorse economiche stanziare, definendo il seguente fabbisogno, al netto del fabbisogno del personale relativo ai servizi educativi e scolastici :

Categoria	2022	2023	2024
B	15	15	10
C	185	130	125
D	58	35	30
Dirigente ex art. 110, D.Lgs. 267/2000	1	0	0
TOTALE	259	180	165

- con propria deliberazione DG/PRO/2022/11, DG/2022/10, P.G. 42806/22 è stata approvata la parte prima del fabbisogno di personale 2022 – 2024 Piano Assunzioni 2022 comprendente l'assunzione di dirigenti e alte specializzazioni come di seguito riportato:

Alte specializzazioni ex art. 110 D.Lgs 267/2000	5
DIRIGENTI (compresi assunti ex art. 110 D.Lgs. 267/2000)	14
TOTALE	19

CONSIDERATO che l'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017 prevede per il triennio 2020-2022 che le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possano attivare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo per un numero di posti non superiore al 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

RITENUTO di avvalersi della citata disposizione normativa transitoria anche con riferimento all'annualità 2022 per la progressione di n. 17 dipendenti dalla cat. C alla cat. D, dando copertura ai posti con riferimento ai profili di:

- specialista amministrativo contabile
- specialista attività culturali
- ispettore di PL

DATO ATTO che a settembre 2021, per consentire l'avvio dell'anno educativo scolastico 2021-2022 sono stati assunti a tempo indeterminato:

- educatori nido di infanzia = n. 24
- operatori servizi prima infanzia = n. 21
- insegnanti scuola di infanzia = n. 26
- operatori servizi scolastici = n. 16

PRESO ATTO che al 1/02/2022, sulla base della segnalazione dell'Area Educazione Istruzione e Nuove Generazioni, risultano già essere vacanti i seguenti posti :

- educatori nido di infanzia = n. 8 a tempo pieno e 2 a tempo parziale
- operatori servizi prima infanzia = n. 11 tempo pieno
- insegnanti scuola di infanzia = n. 9 a tempo pieno
- operatori servizi scolastici = n.7 a tempo pieno

per un totale di 37 dipendenti di cui n. 35 a tempo pieno e 2 part time.

RITENUTO, pertanto, di definire come sopra l'attuale fabbisogno di personale per i servizi educativi e scolastici e tuttavia, per la difficoltà di prevedere con mesi di anticipo il numero delle posizioni vacanti da ricoprire per l'avvio del prossimo anno educativo scolastico, in considerazione dell'elevato turn-over del personale dei nidi e delle scuole di infanzia - per pensionamenti, inidoneità alle mansioni, passaggio alle scuole statali per gli insegnanti e di eventuali modifiche organizzative necessarie ad una più efficiente gestione dei servizi - di stabilire fin d'ora l'assunzione a tempo indeterminato per la copertura di tutte le posizioni vacanti al 1/9/2022 per garantire il corretto avvio del prossimo anno educativo scolastico, tenuto conto delle graduatorie disponibili e ad invarianza dei servizi offerti.

CONSIDERATO che la spesa per assunzioni a tempo determinato previste dal presente piano rientra nei parametri del contenimento del lavoro flessibile, fissati dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del DL 90/2014 convertito dalla L. 114/2014.

VISTI i valori soglia indicati dal D.P.C.M. 17/03/2020.

VERIFICATO che il Comune di Bologna è collocato, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 250.000 e 1.499.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 28,8%.

DATO ATTO che la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni si riferisce all'ultimo rendiconto approvato alla data di entrata in vigore del citato D.P.C.M. , ovvero al rendiconto per l'anno 2020.

ATTESO, pertanto, che il rapporto tra spese di personale con riferimento al rendiconto 2020 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2018-2019-2020 è pari a 26,80% come risulta dalla tabella seguente:

	2018	2019	2020
Titolo 1	396.982.448,98	393.326.007,86	364.200.509,20
Titolo 2	58.212.614,12	65.012.650,34	144.397.985,97
Titolo 3	160.595.134,21	177.519.934,66	126.391.180,99
Totale entrate correnti rendiconto	615.790.197,31	635.858.592,86	634.989.676,16

MEDIA TRIENNIO			628.879.488,78
FCDE (assestato dell'ultimo anno relativo ai primi tre titoli)			40.421.905,35
Media entrate al netto FCDE (vedi art. 2 lettera B)			588.457.583,43
Spesa di personale			
macro 101			157.683.987,25
macro 103 - (U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999)			0,00
Spesa di personale (vedi art. 2 lettera A)			157.683.987,25
PERCENTUALE ART. 4			26,80%

DATO ATTO pertanto che:

- il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti rispetto agli esercizi di riferimento colloca questa Amministrazione tra i comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, in quanto il valore soglia stabilito dalla tabella 1 dell'art.4 del citato D.P.C.M. 17/03/2020 è il 28,80%;
- in base al secondo comma dell'art. 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia, che per il Comune di Bologna ammonta ad EURO 169.475.784,03;
- l'art.5 definisce le percentuali di incremento annuale della spesa del personale, registrata nel 2018 di EURO 164.841.371,61, consentita in base alle fasce demografiche che per il Comune di Bologna equivale al 8%, per un ammontare di EURO 13.187.309,73;
- Il predetto incremento di EURO 13.187.309,73 sommato alla spesa di personale del consuntivo 2020 attesta il limite di spesa di personale per l'anno 2022 in EURO 170.871.296,98 superiore alla spesa definita come valore-soglia.

VERIFICATO, inoltre, che la spesa di personale prevista nel bilancio 2022 (macroaggregato 101) ammonta ad EURO 163.519.281,83 ed è quindi contenuta nei suddetti limiti.

DATO ATTO, inoltre, che:

- è quindi rispettata la compatibilità dell'incremento della spesa di personale con l'equilibrio di bilancio;
- si procederà, dopo l'approvazione del consuntivo 2021, alla verifica del rapporto tra spese di personale con riferimento all'esercizio 2021 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2019-2020-2021.

RITENUTO pertanto di dichiarare rispettata la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come richiesto dalla normativa vigente richiamata in premessa.

PRECISATO che le assunzioni a tempo indeterminato del piano 2022 potranno realizzarsi attraverso:

- procedure di mobilità tra Enti (art. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001);
- procedure concorsuali (selezione pubblica, concorso pubblico, selezioni per contratti di formazione e lavoro);
- procedure con utilizzo di proprie graduatorie e graduatorie di altri Enti, mediante apposita convenzione;
- procedure di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017;
- procedure finalizzate all'assunzione a tempo determinato di dirigenti e di alte specializzazioni secondo quanto previsto dall'art. 110 del D.Lgs. 267/2000;

ACQUISITA, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. 448/2001, la positiva certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti agli atti dell'Area Personale e Organizzazione.

DATO ATTO che dei contenuti della presente deliberazione è data informazione alle OO.SS e alla RSU.

DATO ATTO che i riflessi diretti sulla situazione economica dell'Ente derivanti dalle assunzioni previste dal presente atto ammontano a complessivi EURO 34.324.000,00 e sono già stati valutati e previsti nel bilancio pluriennale 2022 - 2024, e sono contenuti, per il momento, nei sottoindicati stanziamenti di spesa dei rispettivi esercizi:

- ANNO 2022, spesa EURO 5.584.000,00, stanziamenti di cui all'allegato 1;
- ANNO 2023, spesa EURO 14.370.000,00, stanziamenti di cui all'allegato 2;
- ANNO 2024, spesa EURO 14.370.000,00, stanziamenti di cui all'allegato 3;

in attesa di una più puntuale imputazione a bilancio una volta definiti i tempi delle assunzioni stesse.

RITENUTO di demandare al Capo Area Personale e Organizzazione gli ulteriori adempimenti amministrativi e contabili.

PRECISATO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano annuale potranno essere integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, affinché sia garantita la coerenza agli strumenti di programmazione generali dell'ente.

PRESO ATTO, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, così come modificato dal D.L. 174/2012, del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Direttore Generale e dal Responsabile dell'Area Personale e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 si richiede e prende atto del parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile dei servizi finanziari.

Su proposta della Direzione Generale e dell'Area Personale e Organizzazione

A voti unanimi e palesi;

DELIBERA

1. DI APPROVARE il fabbisogno triennale di personale 2022-2024 ed il piano assunzioni 2022 comprensivo dell'attuale fabbisogno di personale per i servizi educativi e scolastici, qui di seguito riportato, stabilendo di ricoprire tutte le posizioni vacanti al 1/09/2022 per garantire l'avvio del prossimo anno educativo scolastico, tenuto conto delle graduatorie disponibili e ad invarianza dei servizi offerti:

Categoria	2022	2023	2024
B	33	25	20
C	204	150	140
D	58	35	30
Dirigente art. 110 D.Lgs. 267/2000	1	0	0
TOTALE	296	210	190

2. DI DARE ATTO che le assunzioni a tempo indeterminato del piano 2022 potranno realizzarsi attraverso:

- a - procedure di mobilità tra Enti (art. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001);
- b - procedure concorsuali (selezione pubblica, concorso pubblico, selezioni per contratti di formazione e lavoro);
- c - procedure con utilizzo di proprie graduatorie e graduatorie di altri Enti, mediante apposita convenzione;

d - procedure di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 (progressioni verticali);
e - procedure finalizzate all'assunzione a tempo determinato di dirigenti e di alte specializzazioni secondo quanto previsto dall'art. 110 del D.Lgs. 267/2000;

3. DI DARE ATTO, infine, che la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano annuale potranno essere integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;

4. DI DEMANDARE al Capo Area Personale e Organizzazione l'adozione di tutti gli atti funzionali alle assunzioni di personale di cui ai punti precedenti;

5. DI DARE ATTO che il presente provvedimento verrà inserito in SICO entro 30 gg.

Infine, con votazione separata, all'unanimità

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il Segretario Generale
Roberto Finardi

Il Sindaco
Matteo Lepore

- Documento informatico predisposto, firmato digitalmente e conservato ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. -