

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2022 era la seguente:

Tabella 29 - Consistenza del personale in servizio al 31.12.2022

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO		TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE
		Ind.	Det.	p.	Pt.	
DIRIGENTE		Ind. 2	Det. 1	p. 3		3
CATEGORIA D	Assistente Sociale	Ind. 9		p. 9	Pt. 0	9
	Specialista in attività amministrative e/o contabili	Ind. 27		p. 26	Pt. 2	28
	Specialista in attività tecniche e/o progettuali	Ind. 16		p. 16	Pt. 0	16
	Specialista Coordinatore Pedagogico	Ind. 0		p. 0	Pt. 0	0
	Specialista in attività di vigilanza con funzioni di Comandante	Ind. 1		p. 1	Pt. 0	1
	Specialista in attività di vigilanza	Ind. 7		p. 7	Pt. 0	7
	Vice comandante di P.M.	Ind. 1		p. 1	Pt. 0	1
	Specialista tecnico	Ind. 1		p. 1	Pt. 0	1
	Specialista in servizi informatici	Ind. 4		p. 4	Pt. 0	4
	Direttore museale	Ind. 1		p. 0	Pt. 1	1
CATEGORIA C	Agente di Polizia Municipale	Ind. 27		p. 26	Pt. 1	27
	Esperto in servizi informatici	Ind. 3		p. 3	Pt. 0	3
	Esperto in attività tecniche e/o progettuali	Ind. 8		p. 8	Pt. 0	8
	Educatore Asilo nido	Ind. 24	Det. 9	p. 33	Pt. 0	33
	Esperto amministrativo e/o contabile	Ind. 51		p. 48	Pt. 3	51
CATEGORIA B	Addetto di supporto ai servizi generali	Ind. 9		p. 9	Pt. 0	9
	Addetto di supporto ai servizi tecnici	Ind. 4		p. 4	Pt. 0	4
	Addetto di supporto ai servizi culturali, educativi e assistenziali	Ind. 9		p. 9	Pt. 0	9
	Assistente tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	Ind. 9	Det. 2	p. 9	Pt. 2	11
	Assistente Amministrativo	Ind. 9		p. 7	Pt. 2	9
CATEGORIA A	Operatore servizi scolastici	Ind. 1		p. 1	Pt. 0	1
	Operatore generico	Ind. 4		p. 4	Pt. 0	4
TOTALE		Ind. 227	Det. 12	p. 228	Pt. 11	239

Sulla base dell'esame della dotazione organica e delle relazioni trasmesse dai dirigenti, si attesta che non vi sono dipendenti o dirigenti in sovrannumero o in eccedenza e pertanto risulta verificato quanto disposto dall'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001.

Con deliberazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, n. 18 del 27/04/2023 é stato approvato il "Rendiconto della gestione esercizio 2022" e pertanto le capacità assunzionali risultano quelle riepilogate nella tabella sottostante, predisposta secondo quanto stabilito dal D.L. 34/2019:

Tabella 29 - Capacità assunzionale aggiornata

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	
		2023	
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO	VALORE
		2022	48.060
			FASCIA
			f
	Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	ANNI	VALORE
		2022	9.751.879,10 €
		2020	44.679.648,74 €
		2021	43.942.452,32 €
		2022	45.985.229,18 €
	Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio		
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		44.869.110,08 €
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	3.927.593,67 €
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		40.941.516,41 €
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a)		23,82%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM (b1)		27,00%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM (b2)		31,00%
	Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b)) (c)		1.302.330,33 €
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023	21,00%
	Spesa di riferimento di cui all'art. 5, comma 3, spesa personale anno 2018		8.622.633,71 €
	Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		1.810.753,08 €
	Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1) (f)		11.562.632,18 €
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio) (g)		0,00 €
	Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali (e+g)		1.810.753,08 €
	Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2 (h)		1.302.330,33 € incremento entro il valore
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	11.054.209,43 € soglia del 27%

Si riporta di seguito la tabella riguardante il rispetto dell'ulteriore vincolo per la spesa del personale e precisamente quello previsto dalla legge 296/2006, art. 1, comma 557:

Tabella 31 - Vincolo spesa per il personale

	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	9.246.124,27	11.237.367,89	11.166.967,89	11.166.967,89
Spese macroaggregato 103	0,00			
Irap macroaggregato 102	511.335,37	689.643,55	685.343,55	685.343,55
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	9.757.459,64	11.927.011,44	11.852.311,44	11.852.311,44
(-) Componenti escluse (B)	1.903.197,40	4.138.419,99	4.138.419,99	4.138.419,99
(-) maggiore spesa personale a tempo ind. Art. 4,5 DM 17.03.20	0,00			
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	7.854.262,24	7.788.591,45	7.713.891,45	7.713.891,45
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

L'ente intende utilizzare queste capacità assunzionali per assunzioni a tempo indeterminato e, laddove necessario per esigenze previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti anche per assunzioni a tempo determinato. Per dare corso a queste ultime si utilizzeranno anche le risorse eterofinanziate, a partire da quelle per l'attuazione del PNRR.

Nel corso del triennio 2023/2025 sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria le seguenti cessazioni di personale:

anno 2023, numero cessazioni 4; risparmio previsto su base annua 195.230,14;
anno 2024, numero cessazioni 3; risparmio previsto su base annua 62.243,67;
anno 2025, numero cessazioni 1; risparmio previsto su base annua 61.112,86.

Il totale delle cessazioni certe nel triennio 2023/2025 corrisponde quindi ad 8 con un risparmio previsto su base annua pari ad euro 318.586,67. A queste cessazioni si aggiungeranno sicuramente durante l'anno quelle per dimissioni volontarie dovute a cessazioni di dipendenti sia di ruolo che non di ruolo che vincono concorsi presso altre pubbliche amministrazioni o che decidono di dedicarsi ad altre attività. Per i profili attualmente previsti nella dotazione organica si rende necessario garantire il turnover delle predette cessazioni ad eccezione dei profili previsti nell'attuale categoria A, per i quali è stato condiviso in sede di delegazione trattante un percorso di progressioni verticali finalizzato al superamento dell'attuale categoria di inquadramento.

Sulla base delle indicazioni contenute nella prima sezione sul valore pubblico e sul piano delle performance, emerge che gli obiettivi strategici sono finalizzati soprattutto a favorire la partecipazione dei cittadini alla vita dell'ente a 360°, gestire un completo processo di digitalizzazione, migliorare il funzionamento delle strutture dell'ente a vantaggio della collettività, saper sfruttare tutte le opportunità offerte dal PNRR, migliorare le entrate dell'ente con il recupero della fiscalità locale, ampliare il benessere sociale, educativo e scolastico, sviluppare le strutture sportive, valorizzare il territorio, recuperando le strutture storiche esistenti, promuovere il territorio, valorizzare le strutture di aggregazione esistenti, mettere in sicurezza il territorio, aumentare nei cittadini il senso di presenza della pubblica amministrazione anche per quanto riguarda la sicurezza, cura della viabilità e qualità della vita. Questi obiettivi sono da ritenersi prioritari, ma non i soli come si evince dalle sezioni dedicate al valore pubblico e alla performance.

Preme precisare prima di tutto che l'attuale struttura dovrà essere rivista alla luce dei contenuti del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022, previo confronto con le organizzazioni sindacali in modo da recepire la collocazione delle attuali categorie e profili professionali nella futura famiglia delle aree.

Nelle more della predisposizione della nuova struttura sono stati al momento previsti i seguenti nuovi profili: Perito tecnico ambientale, cat. D e Perito tecnico per gli impianti, cat. D, tenuto conto che alcuni degli obiettivi strategici che l'amministrazione intende raggiungere rivestono caratteristiche altamente tecniche, evidenziando la necessità di dotare la struttura amministrativa di figure in possesso di dette specifiche professionalità tecniche. Da non sottovalutare anche la necessità di implementare le strutture preposte alla digitalizzazione dei servizi.

Appare necessario rafforzare le strutture amministrative trasversali che consentono il corretto funzionamento dell'intera macchina amministrativa. Si intende potenziare anche le strutture educative in modo da garantire maggior offerta di accoglienza nelle proprie strutture dei bambini 0-3 con particolare riguardo ai soggetti più fragili.

Di conseguenza, le necessità di personale dell'ente sono prioritariamente relative alle figure di categoria C e D di profilo tecnico, amministrativo ed informatico anche alla luce delle molteplici cessazioni dal servizio intervenute anche nel corso del 2022.

Alla luce di tali considerazioni, l'ente programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2023/2025, precisando altresì che:

- sulla programmazione delle assunzioni, come riportata nella seguente tabella, è stato acquisito il parere favorevole da parte del collegio dei revisori, rilasciato con verbale n. 1 del 23 gennaio 2023 e agli atti della U.O. 3.3 Risorse Umane;
- la programmazione di seguito riportata è stata oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali e alla RSU dell'ente, tramite comunicazione protocollo n. 4516 del 18 gennaio 2023.

Quanto sopra riportato, a seguito della proclamazione del nuovo Sindaco avvenuta in data 30 maggio 2023 ed all'insediamento della nuova Giunta Comunale, deve essere integrato in base alle primissime indicazioni per dare da subito avvio ai contenuti di quanto stabilito dal mandato elettorale che, per essere attuato, necessita di specifiche risorse umane al fine di raggiungere gli obiettivi fissati.

Il primissimo intervento riguarda la necessità di coprire da subito il posto dirigenziale resosi vacante a seguito della scadenza del mandato del precedente Sindaco e relativa proroga del Commissario straordinario, stante la strategicità del ruolo chiamato a coprire dalla figura dirigenziale in parola e, precisamente, la dirigenza del Settore 2 "Servizi alla persona". Si rende pertanto necessario modificare le modalità di copertura del posto in parola prevedendo, al posto di una procedura concorsuale pubblica, una procedura più snella e precisamente un incarico ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.

Considerate altresì le attuali esigenze della struttura amministrativa si ritiene necessario rivedere ed aggiornare la dotazione organica limitatamente all'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione con particolare riferimento al profilo professionale di "Specialista in attività amministrative e/o contabili".

Al suddetto intervento prioritario si aggiunge la decisione della nuova Amministrazione Comunale di avvalersi di quanto previsto dal vigente articolo 16 del Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici e precisamente la possibilità di istituire, con specifico atto deliberativo, una struttura organizzativa posta sotto la direzione del Sindaco o degli Assessori, con compiti di supporto per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo loro attribuite dalla legge. La predetta struttura prevede l'assegnazione di personale da assumere tramite contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e da inquadrare nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, ai sensi dell'articolo 90 del D.Lgs. 267/2000, per un numero corrispondente al massimo a due unità, alle quale si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro degli enti locali. Si precisa che dette assunzioni rientrano nel rispetto del limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per assunzioni a tempo determinato, limite introdotto dall'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e successive modifiche ed integrazioni. Nell'atto deliberativo saranno indicate altresì le finalità e gli obiettivi attribuiti a dette figure ed il relativo inquadramento previsto.

Le modifiche sopra riportate sono state oggetto di comunicazione alle Organizzazioni Sindacali, giusta la comunicazione protocollo n. 37916 del 14/06/2023.

Sulla predetta modifica è stato acquisito altresì il parere dei Revisori dei Conti come da verbale n. 19 del 13 giugno 2023, agli atti della U.O. Risorse Umane.

Pertanto la precedente tabella 32 viene aggiornata e sostituita dalla seguente:

Tabella 32 - Programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2023-2025

PROFILI PROFESSIONALI	DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2022	ANNO 2022 aggiornamento procedure tuttora in corso	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA PROPOSTA E RIDETERMINATA
DIRIGENTI						
<i>Dirigente</i>	3		2			4
TOTALE DIRIGENTI	3		2			4
Relativamente alla qualifica dirigenziale è prevista l'attivazione della procedura finalizzata alla copertura di una ulteriore posizione. Inoltre nel corso del 2023 è prevista la cessazione di un dirigente con contratto a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000. Pertanto le procedure da attivare saranno 2 di cui una per coprire la citata posizione dirigenziale già individuata nella struttura organizzativa mentre l'altra sarà attivata successivamente alla sua istituzione e relativa pesatura, nel rispetto delle disposizioni vigenti.						
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE - EX CATEGORIA D						
<i>Comandante di Polizia Municipale</i>	1 (*)					1 (*)
<i>Vice Comandante Pol. Municipale</i>	1					1
<i>Specialista dell'area di vigilanza</i>	7		1	1	1	11
Al 31/12/2022 gli specialisti di vigilanza in servizio sono 8 di cui uno con incarico di Comandante (*): la previsione è di un assunzione per ciascuna annualità in modo da arrivare alla dotazione organica prevista (11 unità)						
<i>Specialista Coordinatore Pedagogico</i>	0		1			1
<i>Assistente Sociale</i>	9		1			10
Gli assistenti sociali in servizio al 31/12/2022 sono 9: richiesta l'assunzione di 1 ulteriore unità a tempo indeterminato per arrivare ai parametri di 1 assistente sociale ogni 4000 abitanti.						
<i>Specialista in attività amministrative e/o contabili</i>	27		4			33
Nel corso del 2022 intervenute n. 3 cessazioni non sostituite e n. 1 interverrà con decorrenza 07/08/2023. Procedura concorsuale attivata e gestita dal comune di Scandicci in base all'accordo sottoscritto nel 2022 nel quale è stata indicata la copertura di n. 2 posti oltre alle cessazioni.						
<i>Perito tecnico ambientale</i>	0			1		1

<i>Perito tecnico per gli impianti</i>	0			1		1
<i>Specialista in Attività Contabili</i>	0			1		1
<i>Specialista in attività tecniche e/o progettuali</i>	16		6	1		21
Nel corso del 2022 intervenute n. 4 cessazioni e n. 1 interverrà con decorrenza 04/10/2023 e n. 1 con decorrenza 24/09/2024. Nel corso del 2023 si procederà ad una ulteriore assunzione per garantire la sostituzione di una procedura di mobilità in uscita. Procedura attivata e gestita dal comune di Campi Bisenzio in forma associata in base all'accordo sottoscritto nel 2022.						
<i>Specialista tecnico</i>	1					1
<i>Specialista in servizi informatici</i>	4		2			4
Gli specialisti informatici in servizio sono 4. Le cessazioni di cui abbiamo notizia sono 2 ed esattamente 1 con decorrenza 9/01/2023 e 1 con decorrenza 13/11/2023. Procedura gestita in convenzione con il comune di Sesto Fiorentino, accordo del 2022.						
<i>Direttore Scientifico Museale</i>	1					1
TOTALE AREA EX CATEGORIA D	67		15	5	1	87
AREA DEGLI ISTRUTTORI - EX CATEGORIA C						
<i>Agente di polizia municipale</i>	27		2	3	2	35
Con le ulteriori assunzioni programmate per gli anni 2023-2024-2025 si cerca di raggiungere l'obiettivo di una dotazione organica pari a 35 unità. Il suddetto numero copre anche l'eventuale trasformazione dei CFL in dipendenti di ruolo.						
<i>Esperto di servizi informatici</i>	3		2	1		5
Cessazioni intervenute nel corso dell'anno 1, altra cessazione 1 con decorrenza 20/01/2023. Procedura concorsuale gestita da Lastra a Signa e alla data del 31 maggio 2023 la graduatoria risulta già esaurita.						
<i>Educatore asilo nido</i>	24		2	3		28
Nel corso dell'anno 2022 intervenuta 1 cessazione e n. 1 cessazione avrà decorrenza 24/05/2023. Necessaria l'attivazione di una procedura concorsuale.						
<i>Esperto amm.vo e/o contabile</i>	51	2	6			60
Dipendenti cessati nel corso del 2022 e non sostituiti = 5. A questa si aggiunge una procedura di mobilità in itinere, anno 2023, per complessive 6 unità. La procedura concorsuale è stata gestita da questo Ente come capofila e prevedeva 2 posti messi a concorso provenienti dal piano occupazionale 2022.						
<i>Esperto in attività tecn. e/o prog.</i>	8		4			12
Cessazioni intervenute nel corso del 2022 e non sostituite = 3. Il Dirigente segnala la necessità di una ulteriore unità rispetto alle sostituzioni indicate per un totale di 4 assunzioni. Procedura concorsuale in itinere gestita dal comune di Signa quale ente capo-fila.						
TOTALE AREA EX CATEGORIA C	113	2	16	7	2	140
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI - EX CATEGORIA B						
<i>Addetto di supporto servizi generali</i>	9	2	2	2	1	15
Terminata la procedura per l'assunzione di n. 2 unità come prevista nella programmazione anno 2022. Prevista 1 cessazione dal servizio con decorrenza 07/12/2024. All'interno della presente categoria si rende necessaria l'attivazione di un percorso che abbia come obiettivo finale quello di superare la ex categoria A. A tal fine devono essere attivate specifiche progressioni verticali con contestuale progressivo superamento dei corrispondenti posti nella ex categoria A.						
<i>Addetto di supporto ai servizi culturali, educativi e assistenziali</i>	9					9
<i>Addetto di supporto ai servizi tecnici</i>	4					4

Assistente amministrativo	9		1			10
Relativamente al profilo di assistente amministrativo è prevista una progressiva eliminazione dello stesso in modo da proseguire con il percorso già condiviso con il sindacato che prevede l'inquadramento delle figure amministrative nell'attuale Area degli Istruttori ex categoria C. L'assunzione prevista nel 2023 ha comportato la copertura di un posto riservato alle categorie protette.						
Assistente tecn. specializzato e/o conduttore macchine complesse	9	4	4 autisti (di cui due per sostituire cessazioni) 1 idraulico 1 elettricista 1 muratore			16
Risultano terminate le procedure previste nella programmazione 2022 ed in particolare: assunzione di due specializzati autisti oltre all'assunzione ulteriori 2 autisti in sostituzione di dipendenti cessati nel 2022, 1 idraulico e 1 elettricista. Il Dirigente richiede altresì l'avviamento di una procedura per l'assunzione di un muratore.						
TOTALE EX CATEGORIA B	40	6	10	2	1	54
AREA DEGLI OPERATORI - EX CATEGORIA A						
Operatore servizi scolastici	1					0
Operatore generico	4					0
TOTALE EX CATEGORIA A	5					0
TOTALE GENERALE						285

Si precisa che questa Amministrazione comunale ha proceduto alle assunzioni nel rispetto dei vincoli dettati dalla legge n. 68/1999 e pertanto non deve avviare procedure per garantire la copertura di riserva prevista per dette categorie.

L'ente ha rispettato con le procedure concorsuali indette fino al 31.12.2022 il vincolo della riserva del 30% dei posti che l'ente copre dall'esterno e del 20% per la polizia locale in favore del personale ex militare di cui al [D.Lgs. n. 66/2010](#),

Le assunzioni a tempo indeterminato e le procedure riguardanti le posizioni dirigenziali per la copertura di una delle due posizioni dirigenziali saranno effettuate utilizzando le seguenti procedure:

	Procedura di assunzione
Dirigenti	La prima procedura sarà attivata mediante pubblicazione per la copertura del dirigente da assegnare al settore 2 di una procedura ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000. L'altra procedura sarà individuata tramite specifico atto di indirizzo organizzativo con specifica delibera della Giunta Comunale relativa ad una tra di quelle previste dal vigente articolo 69 del regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici e precisamente: a) tramite concorso per esami o per titoli ed esami; b) tramite mobilità volontaria, previa pubblicazione di apposito avviso di selezione che definisce i requisiti richiesti e i criteri e le modalità di selezione dei candidati, nel rispetto dell'articolo 30 del D.Lgs. 165/2001; c) tramite utilizzazione di valida graduatoria approvata da altra Amministrazione comunale nel rispetto del relativo regolamento adottato dall'ente. Oppure assunzione a tempo determinato nel rispetto delle percentuali stabilite al riguardo con particolare riferimento all'articolo 110 del TUEL.
Specialista dell'area di vigilanza	Mediante scorrimento di graduatoria dell'Ente
Assistente Sociale	Mediante scorrimento di graduatoria gestita in forma associata con altri enti
Specialista in attività amministrative e/o contabili	Mediante concorso in forma associata con altri enti Scorrimento di graduatoria di altri enti
Perito Tecnico ambientale	Concorso pubblico
Perito tecnico per gli impianti	Concorso pubblico
Specialista in Attività Contabili	Scorrimento di graduatoria di altri enti
Specialista in attività tecniche e/o progettuali	Concorso pubblico
Specialista in servizi informatici	Concorso pubblico

Agente di polizia municipale	Scorrimento di graduatoria di altri enti Concorso pubblico
Specialista Coordinatore Pedagogico	Scorrimento di graduatoria di altri enti
Esperto di servizi informatici	Mediante concorso in forma associata con altri enti
Educatore asilo nido	Concorso pubblico
Esperto amministrativo e/o contabile	Concorso pubblico e scorrimento graduatoria
Esperto in attività tecniche e/o progettuali	Mediante concorso in forma associata con altri enti
Addetto di supporto ai servizi generali	Avviamento Progressioni verticali
Assistente Amministrativo	Avviamento
Assistente tecnico specializzato e/o conduttore macchine complesse	Procedura concorsuale

Le assunzioni a tempo determinato saranno effettuate per le seguenti motivazioni e utilizzando le seguenti procedure:

- sostituzione del personale educativo, in modo da garantire il rapporto educatore/bambini previsto dalle vigenti disposizioni normative regionali. Le assunzioni verranno effettuate utilizzando la graduatoria predisposta da questa amministrazione comunale per le sostituzioni a tempo determinato.
- assunzione di n. 2 esperti amministrativi e/o mediante Contratto di Formazione lavoro per garantire un incremento della capacità di riscossione delle entrate tributarie, assunzioni approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 26/07/2022 e ad oggi in itinere.
- eventuali ulteriori assunzioni ad oggi non note ma che si renderanno necessarie per garantire il corretto funzionamento dell'Ente, nonché per garantire l'attuazione di progetti del PNRR partecipati da questo ente.