

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' – EMILIA CENTRALE

PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027

**Approvato con Delibera del Comitato Esecutivo n. 8 in data 29/01/2025
Modificato con Delibera del Comitato Esecutivo n. in data**

3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027

La presente sezione riguarda la programmazione strategica delle risorse umane, la strategia di copertura del fabbisogno e la formazione del personale.

3.4.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale

Premessa

Il presente Piano del fabbisogno di personale 2025-2027 è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili dei Servizi e in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti di bilancio che sono stati inclusi nel bilancio annuale e pluriennale approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 3 del 13/01/2025.

Sulla proposta del presente Piano triennale del fabbisogno del personale 2025 - 2027, sarà acquisita l'asseverazione preventiva del Collegio dei Revisori dei Conti di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448.

La normativa di riferimento

Le normative di riferimento esaminate nel predisporre il Piano sono le seguenti:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 2 del d.lgs. 165/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 25/5/2017, n. 75, il quale, al comma 2, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter. L'ultimo periodo del medesimo comma 2 prevede che nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno del Personale), devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano, 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. Al successivo comma 3 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6 ter "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale" del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica del 08/05/2018, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173, avente ad oggetto "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche."

La macrostruttura

Per raggiungere gli obiettivi prefissati è fondamentale, oltre alla disponibilità di risorse economiche, l'apporto delle persone sia nella dimensione quantitativa (numero di dipendenti necessari) sia nella dimensione qualitativa: adeguatezza delle competenze, elasticità al cambiamento, senso di appartenenza, apporto collaborativo di ognuno.

Nel 2017 si è provveduto all'ampliamento della Dotazione Organica dell'Ente (approvata con Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 25 del 28/04/2017 poi revisionata con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 4 del 09/02/2022 e da ultimo con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 71 del 24/11/2023), che si riporta di seguito.

Da tenere comunque presente che alla luce della Riforma Madia il concetto di dotazione organica si è rivoluzionato, ma rimane pur sempre una base di partenza per l'Ente.

Evoluzione del concetto di dotazione organica

Le linee guida richiamate dall'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate sulla G.U. 27 luglio 2018, n. 173 ed in tale data entrate in vigore, contengono prescrizioni vincolanti per le amministrazioni statali e dettano indicazioni di principio per gli enti locali relativamente alla metodologia da seguire per l'organizzazione e la determinazione del fabbisogno di personale:

- affinché il Piano del fabbisogno costituisca uno strumento snello e flessibile, in coerenza con gli obiettivi ad esso assegnati, la legge di riforma ha previsto il superamento del concetto tradizionale di dotazione organica, quale elenco statico dei posti coperti e di quelli vacanti; la dotazione organica, grazie alle novità introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, acquista un puro valore finanziario, che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalle precedenti rigidità e viene sostituita con il Piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatici dell'ente, con il limite del rispetto dei vincoli di spesa previsti dalle normative di settore;

- nel Piano triennale del fabbisogno di personale la dotazione organica va pertanto espressa in termini finanziari; come chiarito dalle linee guida, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di "spesa potenziale massima" del personale (definita dal limite di spesa di cui dall'art. 1 comma 562 e successivi L. 296/2006, riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Dopo le modifiche normative apportate con il D.Lgs. 75/2017, quindi, la dotazione organica (che – qui si precisa – non è stata soppressa dal legislatore) è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto.

La nuova formulazione dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che sia necessaria una coerenza tra il Piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici; da qui, deriva la centralità del Piano del Fabbisogno di Personale quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi.

Indirizzi in materia di programmazione del personale

Considerato che l'Ente, alla data del 31/12/2024 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, nella redazione del PIAO 2025-2027 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano.

Nel Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2025-2027 sono stati formulati gli indirizzi in materia di programmazione del fabbisogno di personale.

Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile, a norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, questi possono avvenire "Soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...". Si richiama anche l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 secondo il quale, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Verranno pertanto autorizzate nel corso del triennio nuove assunzioni a tempo determinato su richiesta dei Responsabili interessati, che siano realmente indispensabili ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente per garantire la continuità dei servizi alla comunità e al cittadino, istituzionali e di "governance", o previste dal TUEL e da leggi speciali, nei limiti della capacità di bilancio, con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel tetto dell'analogia voce di spesa 2009.

Per quanto attiene alle condizioni e vincoli per assunzioni a tempo determinato con contratto di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110 comma 1 e 2 del D.Lgs. 267/2000, l'ente rispetta i limiti percentuali da non superare per tali tipologie di assunzioni (30% dei posti istituiti della medesima qualifica per le assunzioni di cui al comma 1 e il 5% della carriera direttiva per le assunzioni di cui al comma 2). Ai sensi dell'art 110 comma 1 D.Lgs 267/2000 è stato assunto con contratto a tempo determinato il Direttore , Dirigente fuori dotazione Organica, per il periodo di luglio 2023/giugno 2026.

Con riferimento alle progressioni tra le Aree di inquadramento, ovvero quelle procedure riservate al personale già dipendente che consentono il reinquadramento in una Area superiore, si precisa che, come noto, l'art. 52, comma 1 bis, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 stabilisce che le progressioni tra le Aree avvengono tramite procedure comparative che tengano conto degli esiti dei sistemi di valutazione dei dipendenti, dei titoli di studio posseduti, delle esperienze maturate e delle competenze professionali acquisite, *"fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno"*.

A tal proposito, l'Ente ha adottato, con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 79 del 07/11/2024, il Regolamento per la progressione tra le Aree, ai sensi del CCNL 16/11/2022.

Infine, occorre ricordare che, dopo la firma del nuovo CCNL dipendenti Funzioni Locali 2019/2021 avvenuta il 16/11/2022, anche l'anno 2025 risulta in periodo di vacanza contrattuale per cui è stato previsto l'accantonamento dei fondi per il rinnovo contrattuale dei contratti dei dipendenti e del Direttore, nonché il finanziamento dell'indennità di vacanza contrattuale nelle percentuali indicate nella normativa. Lo stesso vale per le annualità successive.

Piano del Fabbisogno di Personale 2025-2027

Il Piano è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili EQ e alle priorità evidenziate, in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti inclusi nel bilancio annuale e pluriennale approvato con deliberazione del CE n. 3 del 13/01/2025.

Il Piano è redatto tenuto conto di quanto segue:

- occorre completare l'attuazione del Piano dei fabbisogni di personale 2024-2026 per la parte a cui non è stata ancora data attuazione;
- all'interno del Piano si va a stimare il fabbisogno per il triennio 2025-2027 tenendo conto dei sopravvenuti sviluppi ed esigenze funzionali dell'ente, definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei documenti di programmazione, che viene definito

complessivamente sulla base di quanto riportato nell'Allegato di seguito riportato, che comprende anche le modalità prioritarie di copertura dei posti sui quali si intende reclutare personale;

Le assunzioni dall'esterno potranno essere effettuate sia mediante nuovo concorso sia mediante ricorso a graduatorie esistenti di questo Ente ovvero di altre amministrazioni previo preventivo accordo. Possono anche essere effettuate tramite procedure di mobilità volontaria tra Enti ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001.

Sulla modalità di copertura è stata, pertanto, fatta una valutazione, per ciascun posto da ricoprire, che ha tenuto conto della necessità di ridurre i tempi di reclutamento, ponderata con i principi del buon andamento, dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa.

La definitiva assegnazione del personale assunto a tempo indeterminato ai servizi dell'ente sarà determinata dalla provenienza del personale cessato, a meno che non si intervenga con successivi atti attraverso cui si va a modificare la presente Sezione del PIAO a causa di effettive diverse esigenze organizzative successivamente emerse.

Salvo successivi interventi sulla presente Sezione del PIAO, il Responsabile del Servizio Personale dell'Ente è comunque sempre autorizzato a procedere con il reclutamento in sostituzione di personale cessato, prioritariamente attraverso concorso pubblico, ovvero attraverso scorrimento di graduatorie esistenti, ovvero tramite interpellì su elenchi di idonei esistenti.

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027 potrà essere rivisto per motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio.

Per facilitare e snellire le sostituzioni, il presente Piano prevede che non si renda necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici nei seguenti casi:

- a seguito di interventi legislativi che incidano sulle fasi preliminari o successivi al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;
- su motivata richiesta dei Responsabili competenti, di procedere all'assunzione di unità di personale di categoria inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, anche con altra tipologia contrattuale, anche a termine, ovvero attraverso personale somministrato qualora non sia possibile procedere con lo scorrimento di graduatorie esistenti e/o per il reclutamento a termine di unità di personale in possesso di particolari competenze, oppure per sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa.

La vigente normativa prevede che, dall'anno 2020, possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
2. abbiano adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione" entro il 31 gennaio, con aggiornamento a scorrimento e il differimento, in caso, di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio , contenente i relativi Piano della Performance, Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità e Piano dei Fabbisogni del Personale;
3. rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale (art. 1, commi 562 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) Enti non soggetti al patto di Stabilità;
4. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

5. rispettino gli obblighi previsti dall'art.9, comma 3-bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

Rispetto agli adempimenti sopracitati sarà cura del Responsabile del Servizio Personale dell'Ente che dispone le assunzioni, verificare il rispetto di quanto sopra.

Le previsioni contenute nel presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027:

- il limite massimo di spesa, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 562 e successivi della legge 296/2006 (Enti non soggetti al Patto di Stabilità) pari ad € 711.697,00 Anno 2008, in seguito innalzato in riferimento all'ampliamento della Dotazione Organica (nuovo limite 1.148.065), anche se parte delle spese (personale progetto GOI e progetto Life Urca, Assunzioni obbligatorie ex L.68/99, spese Direttore, oltre spese per formazione e buoni pasto) non sono da computarsi nella spesa totale. La programmazione dei fabbisogni comporta una spesa complessivamente stimata in € 1.034.520,00 oltre all'onere Irap di € 63.796,00;
- sono coerenti con gli indirizzi contenuti nel DUP 2025/2027;
- le previsioni di spesa per il personale flessibile per l'anno 2025, evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009 (limite pari ad € 210.279,00); sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL (la spesa prevista per contratti di lavoro flessibile ammonta a € 58.969,00 incluso la spesa personale interinale pari ad € 25.000,00).

Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027 Sezione 3.4 del PIAO 2025/2027 approvato con delibera del Comitato Esecutivo n. 8 del 29/01/2025

Per il 2025 è prevista l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e delle EQ, tramite mobilità esterna volontaria, in sostituzione del Funzionario Tecnico collocato a riposo a settembre 2024 e già prevista nella programmazione 2024/2025 e l'assunzione a tempo indeterminato part time verticale di due guardiaparco tramite scorrimento della graduatoria in essere. E' programmata inoltre N. 1 progressione tra Aree Istruttori/Funzionari, nel rispetto del 50% delle assunzioni previste dall'esterno.

Assunzioni a tempo Determinato:

è prevista l'assunzione di n. 2/3 guardiaparco a tempo determinato/stagionale tramite scorrimento della graduatoria in corso di validità.

Assunzioni con contratto di somministrazione interinale:

- n. 1 Funzionario, Area dei Funzionari e dell'EQ, part time 18 ore settimanali, per mesi 10, in supporto del Servizio Segreteria, Affari Generali, Certificazioni Ambientali, ICT, in particolare per le attività di certificazione ambientale e manutenzione piste ciclabili;
- n. 1 Istruttore, Area degli Istruttori, part time verticale, per 4 mesi, in supporto del servizio Vigilanza, Gestione Faunistica, Sviluppo Sostenibile, Comunicazione, Educazione Ambientale, in particolare per le attività di comunicazione e turismo.

Modifica al Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027 Sezione 3.4 del PIAO 2025/2027:

- l'assunzione a tempo indeterminato part time verticale di n. 2 guardiaparco, Area degli Istruttori, tramite scorrimento della graduatoria in essere, prevista per l'anno 2025 viene posticipata all'anno 2026 in quanto la sede di riferimento a Rubiera non è ancora allestita e predisposta operativamente per garantire l'effettivo svolgimento dell'attività di vigilanza;
- assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico addetto alla Promozione, Area degli Istruttori, inserito per l'anno 2025 per potenziare l'attività di Comunicazione e promozione dell'Ente, Obiettivo strategico previsto dal DUPS 2025/2027. Assunzione tramite selezione pubblica o Mobilità interna per il personale avente le caratteristiche richieste dal ruolo, in sostituzione dell'assunzione a tempo determinato part time tramite agenzia interinale ed incarichi esterni.

Le Modifiche non comportano aumento di spesa del personale e garantiscono il rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale.

Da gennaio 2024 l'Ente è entrato nella gestione associata del personale dell'Unione dei Comuni del Frignano, in prima applicazione per quanto riguarda la parte economica, per poi valutare e programmare anche la parte giuridica, il supporto nell'espletamento delle procedure concorsuali e nella contrattazione collettiva. La convenzione è stata rinnovata anche per l'anno 2025.

Ad ogni modo, nel procedere alle previste assunzioni, dovrà essere verificato e attestato dal Responsabile del Servizio Personale il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui alle premesse e della perdurante copertura finanziaria.

Potranno altresì essere autorizzate nel corso del triennio, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, comandi / interscambi / distacchi / scavalchi condivisi o di eccedenza / assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale sia in entrata presso l'Ente che in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, ai sensi di quanto previsto da legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale, sentiti i Responsabili interessati; in particolare, anche nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento, qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale.

In applicazione del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, verranno verificate con i Responsabili dei Servizi le esigenze di valorizzazione presenti nei vari servizi, e attivate, previo aggiornamento del Piano e sempre nel rispetto dei limiti ampiamente descritti nella presente sezione, le procedure valutative necessarie.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027

Anno 2025

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI INQUADRAMENTO	SPESA	MODALITÀ DI COPERTURA	DECORRENZA
1	Funzionario Tecnico	Funzionari ed EQ	37.047 12 mesi	Da Graduatoria Selezione pubblica/mobilità	Entro 01/01/2025
1	Istruttore Tecnico Promozione	Istruttore	33.984 mesi	Selezione Pubblica Mobilità Interna	Entro 31/12/2025
1	Funzionario	Funzionari ed EQ	3.064 annui	Progressione tra Aree	Entro il 31/12/2025

Anno 2026

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI INQUADRAMENTO	SPESA	MODALITÀ DI COPERTURA	DECORRENZA
2	Istruttori di vigilanza Guardiaparco	Istruttori	36.067 6 mesi	Da Graduatoria Selezione Pubblica	Entro 31/12/2025

Anno 2027

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI INQUADRAMENTO	SPESA	MODALITÀ DI COPERTURA	DECORRENZA
1	Funzionario tecnico	Funzionari ed EQ	37.047	Selezione pubblica / Mobilità	Entro 31/12/2027

PIANO OCCUPAZIONALE 2025

Personale a tempo indeterminato

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI INQUADRAMENTO	SPESA	MODALITÀ DI COPERTURA	DECORRENZA
1	Funzionario Tecnico	Funzionari ed EQ	37.047 12 mesi	Da Graduatoria Selezione pubblica/mobilità	Entro 01/01/2025
1	Istruttore Tecnico Promozione	Istruttore	33.984 mesi	Selezione Pubblica Mobilità Interna	Entro 31/12/2025
1	Funzionario	Funzionari ed EQ	3.064 annui	Progressione tra Aree	Entro il 31/12/2025

Personale a tempo determinato

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI INQUADRAMENTO	SPESA	MODALITÀ DI COPERTURA	DECORRENZA
1	Dirigente fuori Dotazione Organica	Dirigente	91.947	Selezione pubblica Art. 110 D.Lgs 267/2000	annua

Personale a tempo determinato / stagionale

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI INQUADRAMENTO	SPESA	MODALITÀ DI COPERTURA	DECORRENZA
2/4	Istruttore di Vigilanza Guardiaparco	Istruttori	33.067 per un tot 12 mesi	Assunzione da graduatoria esistente	Periodo febbraio – novembre 2025 scaglionati
1	Funzionario Tecnico	Funzionari ed EQ part time 18/36	19.000 10 mesi	Contratto di somministrazione	Entro 31/03/2025