



**PROVINCIA
DI PARMA**

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

Responsabile : MENOZZI IURI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

n. 194 del 28/02/2022

Oggetto: PERSONALE - PIANO TRIENNALE 2021-2023 SS.MM.II. - ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E DETERMINATO PER 24 MESI DI N. 1 COLLABORATORE TECNICO CAT. B3, DA ASSEGNARE AL SERVIZIO VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE, TRASPORTI ECCEZIONALI, ESPROPRI, EDILIZIA SCOLASTICA, MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO"

IL DIRIGENTE

Premesso che:

- con decreto del Presidente n. 230 del 17/11/2020 è stato approvato il nuovo organigramma generale dell'Ente con decorrenza 1/1/2021 e con determina n. 1645 del 24/12/2020 è stato approvato il relativo funzionigramma;
- con atto n. 225 del 13 novembre 2020 è stato approvato il piano triennale 2021 – 2023 del fabbisogno di personale successivamente aggiornato con atti n. 57 del 5/3/2021, n. 81 del 13/4/2021, n. 191 del 29/07/2021 e infine con atto n. 257 dell'11/11/2021, con il quale si è contestualmente provveduto ad approvare il Piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 aggiornato con successivo atto 33 del 17/02/2022;
- il DUP 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 5 del 17/1/2022 immediatamente eseguibile;
- Il Bilancio di Previsione 2022-2024 è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n. 6 del 28/1/2022 immediatamente eseguibile;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024, il Piano della Performance 2022-2024, nonché il Piano triennale 2021-2023 aggiornamento anno 2022 del Piano delle Azioni Positive, sono stati approvati con Decreto del Presidente n. 43 del 22/02/2022;

- Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stato approvato con Decreto del Presidente n. 45 del 23/2/2022;

Considerato che

- la Provincia di Parma, nel proprio Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 approvato con Decreto del Presidente n. 225 del 13/11/2020 successivamente aggiornato con atti sopra citati, aveva previsto per l'annualità 2021, la copertura di n. 1 Collaboratore Tecnico, Cat. B3, da assegnare al Servizio Viabilità e Infrastrutture, Trasporti eccezionali, Espropri, Edilizia scolastica, Manutenzione del patrimonio nonché n. 7 posti con pari profilo a tempo determinato per 24 mesi;
- che tale ulteriore necessità di personale a tempo determinato deriva dalle motivazioni riportate nel Decreto Presidenziale n. 81 del 13/4/2021 a seguito della richiesta del dirigente del Servizio Viabilità, prot. n. 8938-2021 necessaria per 3 unità al fine di coprire la sperimentazione della nuova organizzazione oraria del servizio strade con la copertura pomeridiana del servizio successivamente ribadita ed ampliata per ulteriori 4 unità con Decreto Presidenziale n. 257 dell'11/11/2021 di modifica del Piano dei fabbisogni triennio 2021-2023 e di approvazione del Piano dei fabbisogni triennio 2022-2024 derivante dalla riorganizzazione dell'Ufficio Manutenzione delle Strade Provinciali in corso, che prevede l'istituzione di tre "aree" con una dotazione di "squadre di manutenzione" e di personale;
- con nota prot. n. 13050 del 17/05/2021, era stata avviata la procedura prevista dall'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii. per l'assunzione del candidato a tempo indeterminato e successivamente con nota prot. N. 30205 dell'11 novembre 2021 per l'assunzione a tempo determinato di 7 unità aventi il profilo di collaboratore tecnico;
- che nessuna comunicazione in merito è pervenuta, nei termini di legge, dall'Agenzia Regionale Emilia Romagna o da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Richiamata la ratio sottesa alla disciplina sulle assunzioni a tempo determinato ed, in particolare, all'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001, ossia la prevenzione dei fenomeni di precariato, sulla base della quale si ritiene preferibile, ove possibile, ricorrere allo scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato, piuttosto che procedere all'indizione di apposita selezione;

Dato atto che la Provincia di Parma ha a disposizione una graduatoria vigente a tempo indeterminato per la professionalità ricercata da poter utilizzare per le assunzioni a tempo determinato necessarie a sopperire alle necessità evidenziatesi nell'ambito dell'approvazione del piano occupazionale;

Ritenuto, pertanto, necessario avviare l'assunzione ricorrendo allo scorrimento della graduatoria in essere presso la Provincia dove è già stato assunto il candidato risultato vincitore, salvaguardando la ratio sottesa alla disciplina normativa delle assunzioni a tempo determinato prevista dall'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001;

Richiamate:

- la determinazione dirigenziale n. 990 del 05/08/2020 con la quale è stata indetta la selezione mediante concorso pubblico per soli esami per la copertura di n. 1 posto di collaboratore tecnico a tempo pieno e indeterminato cat. B3 previsto nel succitato Piano Triennale dei Fabbisogni 2021/2023;
- la determinazione dirigenziale n. 1559 del 11/11/2021, con la quale è stata approvata la graduatoria definitiva del concorso per la copertura del posto di che trattasi;

Dato atto inoltre che:

- sono stati svolti d'ufficio i controlli relativi alle dichiarazioni sostitutive di certificazione rilasciate in sede di presentazione della domanda di concorso, che hanno dato esito positivo;

- con determina n. 1623 del 23/11/2021 è stato assunto il candidato risultato vincitore della procedura concorsuale di che trattasi e che è pertanto possibile procedere allo scorrimento della stessa per l'assunzione a tempo determinato 24 mesi dei candidati ulteriori utilmente collocati previsti dal Piano dei fabbisogni;
- a tal fine è stato inviato ai primi 7 candidati successivi al vincitore proposta di assunzione a tempo determinato con decorrenza 1° febbraio 2022 per 24 mesi i cui esiti sono riportati nella determina 56 del 31/1/2022;

Considerato, che:

- i candidati che hanno accettato la proposta di assunzione sono 6 e che i posti previsti sono 7 e che pertanto si è reso necessario procedere allo scorrimento della graduatoria per l'assunzione dell'ulteriore unità prevista dal piano occupazionale di cui in premessa;
- con nota prot. n. 2396 del 1° febbraio 2022, è stato comunicato al 9° candidato classificatosi in graduatoria proposta di assunzione a tempo determinato per 24 mesi, con decorrenza 1° marzo e che lo stesso con nota prot. n. 2712 del 4 febbraio 2022 ha dato l'assenso all'assunzione di che trattasi.

Visto l'articolo 36, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

Considerato che tali straordinarie esigenze sono state motivate nell'ambito dell'approvazione del piano dei fabbisogni come sopra richiamati;

Richiamato l'articolo 36 del D.Lgs. n. 165/2001, ed in particolare, il comma 2 del medesimo articolo, di seguito riportato integralmente:

“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E' consentita l'applicazione dell'[articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350](#), ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”;

Visto l'art. 50 del C.c.n.l. 21 maggio 2018, che prevede che gli enti possano stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015,172 nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia;

Richiamate in particolare le seguenti disposizioni del citato articolo 50:

- I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi (comma 2);
- Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente – fatte salve le deroghe di cui al comma 4 - non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione (comma 3);
- L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale (comma 9);
- In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001 (comma 13);

Dato atto che l'assunzione di cui al presente atto rispetta il limite quantitativo previsto dal citato comma 3 dell'articolo 50;

Dato inoltre atto che, prima della sottoscrizione del contratto, verrà acquisita la dichiarazione di atto notorio relativamente a Interessi finanziari e conflitti di interessi dell'interessata che verranno inviate al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza;

Richiamate, altresì, le seguenti disposizioni normative che prevedono gli adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii, che prevede "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";
- l'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii che prevede, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, l'adozione delle linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, emanate dal ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate in gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
- l'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii, che prevede l'obbligo di effettuare la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero;
- l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, che prevede l'obbligo di adottare il piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscano le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

- l'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, che prevede l'adozione del Piano della Performance che, per gli enti locali, è unificato nel Peg, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000;
- l'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, che prevede *“La dotazione organica delle città metropolitane e delle province delle regioni a statuto ordinario e' stabilita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta rispettivamente, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 30 e al 50 per cento e in misura pari al 30 per cento per le province, con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri, di cui all'articolo 1, comma 3, secondo periodo, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, i predetti enti possono deliberare una riduzione superiore. Restano fermi i divieti di cui al comma 420 del presente articolo. Per le unità soprannumerarie si applica la disciplina dei commi da 422 a 428 del presente articolo.”*
- l'art. 1, comma 845 della Legge n. 205/2017, che prevede che *“A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato l'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente e' fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014.”;*
- l'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904, della Legge 145/2018, che prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'art. 13 della Legge 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, che prevede il divieto di procedere ad assunzioni di personale per gli enti non in regola con l'obbligo di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;
- con atto n. 225 del 13 novembre 2020 è stato approvato il piano triennale 2021 – 2023 del fabbisogno di personale successivamente aggiornato con atti n. 57 del 5/3/2021, n. 81 del 13/4/2021, n. 191 del 29/07/2021 e infine con atto n. 257 dell'11/11/2021;
- che con Decreto del Presidente 257/2021 citato è stato altresì approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 aggiornato con successivo atto 33 del 17/02/2022;;
- con decreto del Presidente n. 230 del 17/11/2020 è stato approvato il nuovo organigramma generale dell'Ente con decorrenza 1/1/2021 e con determina n. 1645 del 24/12/2020 è stato approvato il relativo funzionigramma;
- il DUP 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 5 del 17/1/2022 immediatamente eseguibile;

- Il Bilancio di Previsione 2022-2024 è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n. 6 del 28/1/2022 immediatamente eseguibile;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024, il Piano della Performance 2022-2024, nonché il Piano triennale 2021-2023 aggiornamento anno 2022 del Piano delle Azioni Positive, sono stati approvati con Decreto del Presidente n. 43 del 22/02/2022;
- Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stato approvato con Decreto del Presidente n. 45 del 23/2/2022;
- I dirigenti dell'Ente hanno attestato l'assenza di eccedenze di personale e situazioni in soprannumero, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, con attestazioni del 01/10/2021 e 04/10/2021, agli atti dell'Ufficio e allegate al succitato decreto n. 257/2021
- il limite di spesa della dotazione organica, determinato ai sensi dell'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ammonta ad € 7.981.756,56 e il piano triennale dei fabbisogni di personale rispetta tale limite di spesa, come da parere dell'organo di revisione agli atti di questa Amministrazione;
- le assunzioni previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale avvengono nel limite della capacità assunzionale dell'ente, calcolata sulla base delle vigenti norme in materia, sopra richiamate;
- il dirigente del Servizio Finanziario ha reso la dichiarazione dell'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e dell'invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni di cui all'art. 13 della Legge 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione (come da allegato D al Decreto Presidenziale n. 57/2021);
- in merito all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, l'Ente è in regola con l'obbligo di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

Dato, altresì, atto che, ai sensi dell'art. 1, comma 562, della Legge n. 234/2021, le province possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, limite che, nel caso specifico della Provincia di Parma, ammonta ad euro 2.051.681,13 ;

Verificato che l'assunzione disposta con la presente determinazione rientra nel limite di cui sopra;

Ritenuto pertanto di procedere all'assunzione di **1 unità a tempo determinato** nel profilo di collaboratore tecnico cat. B3, attingendo dalla graduatoria di merito del concorso pubblico per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto di collaboratore Tecnico Cat B3, come previsto nel vigente Piano Triennale dei Fabbisogni 2021 – 2023 – Annualità 2021 come aggiornato con Decreto del Presidente 257 dell'11/11/2021 - triennio 2022-2024, da assegnare al Servizio Viabilità e Infrastrutture, Trasporti Eccezionali, Espropri, Edilizia Scolastica, Manutenzione del Patrimonio il candidato 9° classificato, sig. Franchi Roberto (punti 47/60) con decorrenza 1° marzo 2022 e così fino al 29 febbraio 2024;

Dato atto inoltre che la decorrenza dell'assunzione da parte della Provincia di Parma avverrà attraverso stipula del contratto individuale di lavoro a tempo pieno e determinato previsto dall'art. 19 del Ccnl 21/5/2018 comparto funzioni locali, dal quale risulterà la data di effettiva assunzione - subordinatamente alla verifica positiva del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di ammissione al concorso;

Dato atto che Il responsabile del procedimento è individuato nella persona della Dott. Paola Aldigeri, funzionario responsabile Ufficio Gestione del Personale - Ufficio Pari Opportunità (determinazione dirigenziale 1681 del [29/12/2020](#));

Visti:

- l'art. 5 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
- l'art. 107 commi 2 e 3 D.lgs 267/2000;
- l'art. 41 dello Statuto;
- l'art. 25 del vigente Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei Servizi;

DETERMINA

per le motivazioni espresse in premessa:

1. di procedere all'assunzione – a tempo pieno e determinato - con decorrenza dal 1° MARZO 2022 e così fino al 29 FEBBRAIO 2024 il Sig. Franchi Roberto, collocatosi al 9° posto della graduatoria di cui all'oggetto (Agli atti dell'Ufficio le certificazioni del titolo preferenziale), al fine di coprire l'ulteriore posto di collaboratore tecnico cat. B3 previsto nel vigente Piano Triennale dei Fabbisogni 2021 – 2023 – Annualità 2021, da assegnare al Servizio Viabilità e Infrastrutture, Trasporti Eccezionali, Espropri, Edilizia Scolastica, Manutenzione del Patrimonio;
2. di dare atto che la spesa complessiva per il periodo 1/03/2022-31/12/2022, ammonta a complessivi € 24.520,62#;
3. di integrare con la somma di € 17.608,14 l'impegno n. 249/2022 assunto al capitolo 115000100010/0 VIABILITÀ Stipendi, del Bilancio 2022-2024 annualità 2022, con Atto di Consiglio Provinciale n. 06/2022;
4. di dare atto che la spesa di € 6.912,48 rientra negli impegni assunti sul Bilancio 2022-2024, annualità 2022, con atto di Consiglio Provinciale n. 06/2022 come segue:
 - a) quanto ad € 355,80 all'impegno n. 170/2022 assunto al capitolo 102000700013/0 GESTIONE DEL PERSONALE – Indennità quota B;
 - b) quanto ad € 5.029,74 all'impegno n. 193/2022 assunto al capitolo 115000200000/0 VIABILITÀ Contributi;
 - c) quanto ad € 1.526,94 all'impegno 292/2022 assunto al capitolo 704000146010/0 GESTIONE FINANZIARIA – Irap dipendenti;
5. di dare atto che la spesa complessiva annua per l'anno 2023 è pari ad € 29.424,74 e rientra nelle previsioni di spesa del Bilancio 2022-2024, annualità 2023, come segue:
 - a) quanto ad € 21.129,77 al capitolo 115000100010/0 VIABILITÀ Stipendi;
 - b) quanto ad € 426,96 al capitolo 102000700013/0 GESTIONE DEL PERSONALE – Indennità quota B;
 - c) quanto ad € 6.035,69 al capitolo 115000200000/0 VIABILITÀ Contributi;
 - d) quanto ad € 1.832,32 al capitolo 704000146010/0 GESTIONE FINANZIARIA – Irap dipendenti;
6. di dare atto che la spesa complessiva per il periodo 01/01/2024 – 29/02/2024 è pari ad € 4.904,14 e rientra nelle previsioni di spesa del Bilancio 2022-2024, annualità 2024, come segue:
 - a) quanto ad € 3.521,64 al capitolo 115000100010/0 VIABILITÀ Stipendi;

- b) quanto ad € 71,16 al capitolo 102000700013/0 GESTIONE DEL PERSONALE – Indennità quota B;
 - c) quanto ad € 1.005,95 al capitolo 115000200000/0 VIABILITÀ Contributi;
 - d) quanto ad € 305,39 al capitolo 704000146010/0 GESTIONE FINANZIARIA – Irap dipendenti;
7. di dare atto infine che l'esigibilità della spesa corrisponde alle annualità alle quali la stessa è imputata;
 8. di dare atto che verrà stipulato con l'interessato il contratto individuale di lavoro a tempo pieno e determinato, ai sensi dall'art. 19 del CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Enti Locali con l'inquadramento in categoria B3 – pos. Ec. B3, profilo professionale Collaboratore Tecnico;
 9. di pubblicare la presente determinazione all'Albo Pretorio on-line dell'Ente;
 10. di dare atto che il responsabile del procedimento è individuato nella persona della Dott. Paola Aldigeri, funzionario responsabile Ufficio Gestione del Personale - Ufficio Pari Opportunità (determinazione dirigenziale 1681 del 29/12/2020);
 11. di dare atto che né per il sottoscritto dirigente, né per il responsabile di procedimento sussistono le condizioni di conflitto di interesse ex art. 6 bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla legge 190/2012.

sm

Sottoscritta dal Responsabile
(MENOZZI IURI)
con firma digitale

ALLEGATO: SCHEDA CONTABILE

PRP - 703 / 2022

Esercizio 2022

Pagina 1 di 1

Movimenti Anno 2022

E-S	Capitolo/Art.	Tipo Movimento	Missione/Titolo	Macroaggregato	Importo
		Cig/Cup	Programma/Tipologia	Livello 4	
				Livello 5	
S	115000100010 / 0 VIABILITA' Stipendi	Variazione Impegno 249 / 2022	10 - Trasporti e diritto alla mobilità 05 - Viabilità e infrastrutture stradali	101 - Redditi da lavoro dipendente 1010101 - Retribuzioni in denaro 1010101006 - Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	17.608,14
				Totale Variazione Impegni	17.608,14



**PROVINCIA
DI PARMA**

VISTO di REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

Determinazione Dirigenziale n. **194 / 2022**

Proposta n. 703/2022

Oggetto: PERSONALE - PIANO TRIENNALE 2021-2023 SS.MM.II. - ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E DETERMINATO PER 24 MESI DI N. 1 COLLABORATORE TECNICO CAT. B3, DA ASSEGNARE AL SERVIZIO VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE, TRASPORTI ECCEZIONALI, ESPROPRI, EDILIZIA SCOLASTICA, MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO"

si appone visto FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria (comma 7 art. 183 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - D.lgs 267/2000)

in relazione ai seguenti impegni di spesa :

*Rif. Bil. PEG 115000100010/0 - integrazione impegno per nuova assunzione TD
Cod.V Livello 1010101006
- Var. Impegno n.249/2022 – euro €17.608,14*

Parma, li 28/02/2022

Sottoscritto dal Responsabile del
Servizio Finanziario
MENOZZI IURI
con firma digitale