

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### Sottosezione 3.3: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025.

DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE E PREVISIONE ANNUALITA' 2023/2024/2025					
PERSONALE DI RUOLO					
STRUTTURA E PROFILO PROFESSIONALE	AREA/ex posiz. Economica	Dotazione Attuale	previsione 2023	previsione 2024	previsione 2025
<b>I° - SETTORE AFFARI GENERALI</b>					
Istruttore direttivo amministrativo (E.Q.)	FUNZIONARIO/D4	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
Assistente sociale	FUNZIONARIO/D3	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
Istruttore direttivo amministrativo contabile	FUNZIONARIO/D2	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
Assistente polizia locale	ISTRUTTORE/C2	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
Istruttore amministrativo	ISTRUTTORE/C4	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
Operaio addetto al Protocollo al 50%	OPERATORE ESPERTO/B1	non coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
<b>II° SETTORE EDILIZIA URBANISTICA</b>					
Funzionario tecnico (E.Q.)	FUNZIONARIO/D6	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
Operaio specializzato	OPERATORE ESPERTO/B8	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
<b>III° SETTORE LAVORI PUBBLICI</b>					
Funzionario tecnico (E.Q.)	FUNZIONARIO/D7	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
Operaio specializzato	OPERATORE ESPERTO/B5	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
Istruttore tecnico*	ISTRUTTORE/C1	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
<b>SETTORE CONTABILITA' E TRIBUTI</b>					
Istruttore direttivo contabile (E.Q.)	FUNZIONARIO/D3	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
Istruttore contabile	ISTRUTTORE/C4	coperto	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>	<i>invariato</i>
*Figura aggiunta a seguito di stabilizzazione del personale dipendente assunto ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016 e successive modifiche, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 13/11/21					
PERSONALE TEMPO DETERMINATO					
STRUTTURA E PROFILO PROFESSIONALE	AREA/ex posiz. Economica	Dotazione Attuale	previsione 2023	previsione 2024	previsione 2025
<b>I° - SETTORE AFFARI GENERALI</b>					
Agente di polizia locale	ISTRUTTORE/C1	coperto - finanziato proventi CDS (art. 208)	coperto - finanziato proventi CDS (art. 208)	da coprire - finanziato proventi CDS (art. 208)	da coprire - finanziato proventi CDS (art. 208)
<b>II° SETTORE EDILIZIA URBANISTICA</b>					
Istruttore direttivo tecnico	FUNZIONARIO/D1	coperto - assunto ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016	coperto - assunto ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016	da coprire - ex art. 50 bis del D.L. 189/2016	da coprire - ex art. 50 bis del D.L. 189/2016
<b>III° SETTORE LAVORI PUBBLICI</b>					
Istruttore direttivo tecnico	FUNZIONARIO/D1	coperto - assunto ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016	coperto - assunto ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016	da coprire - ex art. 50 bis del D.L. 189/2016	da coprire - ex art. 50 bis del D.L. 189/2016
Istruttore direttivo tecnico	FUNZIONARIO/D1	da coprire - finanziato fondi PNRR/PNC	da coprire - finanziato fondi PNRR/PNC	da coprire - finanziato fondi PNRR/PNC	da coprire - finanziato fondi PNRR/PNC

Il personale a tempo determinato è stato assunto ex art. 50bis D.L. 189/2006, ad eccezione dell'unità di Polizia Locale assunta a tempo determinato e parziale, finanziata con proventi da Codice della Strada (art. 208).

## **PREAMBOLO**

L'ente locale può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative.

Con il PIAO 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 01/02/2023, si è provveduto ad adeguare la programmazione delle assunzioni a tempo determinato con le accresciute esigenze dell'Ente e con gli strumenti messi a disposizione dalla struttura commissariale.

### ➤ **QUADRO NORMATIVO**

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.lgs. 267/2000 e d.lgs. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

L'art. 89, comma 5°, del d.lgs. 18.08.2000 n. 267 stabilisce che ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti pubblici dissestati e strutturalmente deficitari, i Comuni, le Province e gli Enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché alla organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

L'art. 91, comma 1 del sopra citato d.lgs. n° 267/2000 stabilisce quanto segue: *"gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;

L'art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 testualmente recita:

*«2. 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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;*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto*

*2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;*

Successive disposizioni per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche sono state definite con DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018.

Infine, l'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 e, in sua applicazione, il DPCM 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni.

### ➤ **RISORSE UMANE NELL'AMBITO DEL PNC E DEL D.L. 189/2016**

#### **PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ASSUNTO AI SENSI DEL D.L. 189/2016**

I territori delle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche, e Umbria sono stati colpiti il giorno 24 agosto 2016 alle ore 3,36 circa da un terremoto di magnitudo 6.0 della scala Richter e da successive scosse di forte intensità che hanno determinato una grave situazione di pericolo per l'incolumità delle persone e per la sicurezza dei beni pubblici e privati. Tali fenomeni sismici hanno provocato la perdita di vite umane, nonché numerosi feriti, dispersi e sfollati e gravi danneggiamenti alle infrastrutture viarie, ad edifici pubblici e privati, alla rete dei servizi essenziali ed alle attività economiche.

L'art. 50bis del D.L. 17/10/2016, n. 189, convertito in Legge 15 dicembre 2016, n. 229, autorizza i Comuni elencati negli allegati 1e2 del citato quadro normativo, ad assumere, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa del personale e nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, personale dipendente a tempo determinato per gli adempimenti conseguenti l'emergenza sismica in corso.

Il Comune di Urbisaglia, dispone al momento di n. 2 risorse assunte ai sensi dell'art. 50bis del D.L. 17/10/2016, n. 189, convertito in Legge 15 dicembre 2016, n. 229, entrambe a tempo pieno e determinato.

Il quadro normativo in materia – per quanto riguarda i Comuni del cratere del sisma 2016 - è stato profondamente innovato dall'approvazione del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126, da ultimo novellato dall'articolo 3, comma 2-bis, del decreto legge 11 gennaio 2023, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 21, che prevede, al comma 3, la possibilità di stabilizzare il personale in servizio presso gli enti dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016, che abbia maturato, entro il 31 dicembre 2023, almeno tre anni di servizio con rapporto di lavoro di natura subordinata, a tempo determinato, e che sia stato reclutato attraverso procedure concorsuali o selettive.

Tale disposizione, ai fini della verifica della maturazione della anzianità di servizio prescritta, consente di sommare periodi svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione purché le stesse siano ricomprese tra gli Uffici speciali per la ricostruzione, gli enti locali, le Regioni e gli enti parco dei crateri sisma espressamente indicati dalla stessa disposizione.

La nota della Regione Marche acquisita al prot. n. 3064 del 11/04/2023 rammenta la scadenza, fissata al 03 maggio 2023, per la presentazione (tramite portale "Lavoro Pubblico") dell'istanza

finalizzata a raccogliere i dati sulle unità di personale da stabilizzare.

#### PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ASSUNTO NELL'AMBITO DEL PNC

L'Ordinanza PNC del Commissario Straordinario del Governo per la ricostruzione n. 17 del 14 aprile 2022 concernente "Misure finanziarie, attuative e di supporto per la realizzazione degli interventi di cui alle ordinanze nn. 6, 7, 8, 9, 10, 11 del 30 dicembre 2021 PNC Sisma, ai sensi dell'art. 14-bis del decreto legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito in legge 28 luglio 2021, n. 108", all'art. 5 comma 3 lettera a), dispone che a valere sulle risorse di cui all'art. 50-bis del decreto-legge n. 189 del 2016, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 229/2016 e s.m.i., derivanti dalla stabilizzazione, ai sensi del DPCM 9 ottobre 2021, del personale assunto a tempo determinato dagli enti locali del cratere sismico 2016, sono assegnate ai Presidenti delle Regioni-vice commissari e agli USR.

Il decreto del Commissario Straordinario del Governo per la ricostruzione nei territori interessati dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 24 agosto 2016 n. 376 del 03/08/2022, di attuazione delle misure previste dal citato art. 5, comma 3, lettera a), prevede che rispetto alle risorse stanziati a valere sull'art. 50bis del D.L. n.189/2016, risultano disponibili a seguito della stabilizzazione del personale precario e del conseguente riparto operato con il DPCM 9 ottobre 2021: € 11.628.000,00, e che, rispetto a tale importo, alla Regione Marche spetta l'importo di € 7.209.360,00. Lo stesso decreto prevede inoltre che l'importo di € 7.209.360,00 deve essere distribuito da parte del Vice Commissario della Regione Marche e dell'USR Marche, in relazione al carico di lavoro effettivo di ciascun ente locale, con particolare, anche se non esclusivo riferimento, alle attività attuative degli interventi previsti dal piano complementare al PNRR per il sisma 2016.

Con nota della Regione Marche acquisita dall'Ente con prot. n. 6818 del 11/08/2022, si autorizza l'assunzione di n. 1 unità di personale. Il relativo allegato, inoltre, evidenzia come le assunzioni del PNC seguano, sostanzialmente, le medesime modalità di quelle ex art. 50bis del D.L. 189/2016 convertito con modificazioni dalla L. 15 dicembre 2016, n. 229, ivi comprese le modalità di finanziamento e rendicontazione per i comuni che ne fanno uso. Nello specifico:

- il comma 3 dell'articolo 50 bis del D.L. n. 189/2016 prevede che le assunzioni siano effettuate con facoltà di attingere dalle graduatorie vigenti, formate anche per assunzioni a tempo indeterminato, per profili professionali compatibili con le stesse esigenze. È data facoltà di attingere alle graduatorie vigenti di altre amministrazioni, disponibili nel sito del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri. Qualora nelle graduatorie suddette non risulti individuabile personale del profilo professionale richiesto, il comune può procedere all'assunzione previa selezione pubblica, anche per soli titoli, sulla base di criteri di pubblicità, trasparenza e imparzialità.
- le assunzioni devono essere fatte con contratto di lavoro di natura subordinata a tempo determinato e pieno;
- fermo restando che i contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi della normativa vigente possono avere una durata massima fino a 36 mesi, si evidenzia che tali assunzioni sono finanziate fino al 31 dicembre 2023, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1 c. 990, della L. 30 dicembre 2018, n. 145 (come modificato dall'articolo 57 del D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020 e, successivamente, dall'articolo 1, comma 450, della L. 30 dicembre 2021, n. 234), che ha prorogato il termine della gestione straordinaria, tuttavia gli stessi contratti potranno essere prorogati con la proroga "ex lege" della stessa gestione straordinaria.
- Il costo annuo rimborsabile nei confronti di ciascuna unità assunta ammonta ad €. 41.428,57.

➤ **RISORSE UMANE FINANZIATE DAI PROVENTI DERIVATI DALLE SANZIONE AL CDS**

Il principio enunciato nella Delibera n. 130 del 16 settembre 2015 della Corte dei conti Emilia Romagna in cui la Sezione afferma:

- che la spesa relativa alle assunzioni stagionali finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni al “*Codice della Strada*”, dev’essere esclusa dal calcolo del limite per il lavoro flessibile previsto dall’art. 9, comma 28, del Dl. n. 78/10.
- che le assunzioni stagionali a progetto di agenti di Polizia locale, quando finanziate con i ricavi conseguenti ad accertate sanzioni al “*Codice della Strada*”, non determinano alcun aggravio di spesa per l’Ente Locale, il quale è comunque tenuto a destinare il 50% dei proventi *de quibus* alle finalità individuate dal Legislatore.
- che il Comune dovrà comunque porre la massima attenzione nel rapportare le assunzioni stagionali alle effettive entrate conseguenti a sanzioni per infrazioni al “*Codice della Strada*”, procedendo a stimarle secondo criteri prudenziali, in mancanza dei quali si determinerebbe un aggravio per il bilancio dell’Ente.

Si dato altresì atto che in forza di quanto disposto dall’art. 19, comma 8, della legge 448/2001, gli organi di revisione contabile devono accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e che pertanto a tale scopo il revisore dell’Ente ha espresso parere favorevole alla presente proposta di deliberazione.

## **MOTIVAZIONE**

La ricostruzione post sisma impone numerose ed attente operazioni istruttorie da parte degli Uffici tecnici comunali a cui si aggiungono ora le attività legate al PNRR Complementare (PNC).

I ridotti organici dei piccoli comuni come Urbisaglia non consentono di far efficacemente fronte alle accresciute esigenze dell’Ente.

Gli strumenti messi a disposizione dalla struttura commissariale citati in premessa consentono la assunzione a tempo determinato e pieno di una ulteriore unità di personale, in aggiunta a quelle già previsti che consistono, ad oggi, in due unità di personale categoria D assunto ai sensi dell’art. 50 bis del D.L. 189/2016.

Per l’ulteriore unità assegnata per le attività legate al PNRR Complementare (PNC) il Comune provvederà bandire apposita selezione pubblica oppure ad attingere da graduatorie concorsuali in corso di validità.

Si rileva, inoltre, ai soli fini della procedura di stabilizzazione prevista dall’art. 57, comma 3, del D.L. 104/2020, convertito in legge 126 del 13.10.2020, la volontà dell’amministrazione di programmare l’assunzione del personale di cui alla sottostante tabella, assunto ai sensi dell’ex art 50-bis Legge 15 dicembre 2016, n. 229, che avrà maturato, entro il 31/12/2023, i requisiti di cui all’art. 20, comma1 lettera c) del decreto legislativo 75/2017 e ss.mm.ii.:

<b>DIPENDENTE</b>	<b>TIPOLOGIA RAPPORTO (Tempo pieno - tempo parziale)</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE nuovo CCNL</b>	<b>DATA EFFETTIVA DEL CONSEGUIMENTO REQUISITO STABILIZZAZIONE (art. 20 d.lgs 75/2017)</b>
-------------------	--	---	---

ING. FRANCESCO CARTUCCIA	TEMPO PIENO	FUNZIONARIO TECNICO (ex ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO cat. D1)	01/06/2023

Si intende inoltre proseguire con la assunzione a tempo determinato e part time di una unità di personale con profilo professionale di Agente di Polizia Locale, interamente finanziato con i proventi delle sanzioni del codice della strada.

Per ciò che concerne le assunzioni a tempo indeterminato, alla luce della vigente normativa di settore, l'ente non può procedere, ad oggi, ad assunzioni a tempo indeterminato, pur necessarie.

### **PERTANTO SI DISPONE:**

1. Di confermare, per le suesposte motivazioni, il fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, come da prospetto seguente:

<b>profilo professionale</b>	<b>Categoria e pos. econ.</b>	<b>Situazione attuale</b>	<b>previsione</b>	<b>Note</b>
Istruttore direttivo tecnico	D/D1	coperto ex 50bis	invariato	invariato
Istruttore direttivo tecnico	D/D1	coperto ex 50bis	invariato	invariato
Istruttore direttivo tecnico	D/D1	da coprire - attività legate al PNRR Complementare (PNC) -	invariato	Assunzione PNC mediante concorso pubblico o graduatorie di altri Enti in corso di validità
Agente di Polizia Locale part time	C/C1	Coperto art. 208 CDS	invariato	invariato

- Di provvedere, alla luce del quadro normativo determinatosi con la legge n. 126/2020, di conversione del DL n. 104 del 14 agosto 2020, da ultimo novellato dall'art. 3 comma 2-bis del DL n. 3 del 11/01/2023 (convertito dalla legge n.21 del 10/03/23), per l'anno 2023, alla stabilizzazione, prevista dall'art. 57, comma 3, del D.L. 104/2020, (convertito in legge 126 del 13.10.2020), del personale che abbia maturato al 31/12/2023 almeno tre anni di servizio con rapporto di lavoro di natura subordinata, a tempo determinato, e che sia stato reclutato attraverso procedure concorsuali o selettive;

- Di dare atto, ai soli fini della procedura di stabilizzazione, che il personale elencato in tabella maturerà al 31/12/23 i requisiti richiesti dalle recenti disposizioni normative:

DIPENDENTE	TIPOLOGIA RAPPORTO (Tempo pieno - tempo parziale)	PROFILO PROFESSIONALE nuovo CCNL	DATA EFFETTIVA DEL CONSEGUIMENTO REQUISITO STABILIZZAZIONE (art. 20 d.lgs 75/2017)
ING. FRANCESCO CARTUCCIA	TEMPO PIENO	FUNZIONARIO TECNICO (ex ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO cat. D1)	01/06/2023

- Di stabilire che l'eventuale assunzione del suddetto personale sarà effettuata nei limiti del finanziamento che sarà effettivamente assegnato all'Ente, a carico del Fondo di cui al comma 3bis dell'articolo 57 della succitata legge a copertura dell'intera durata del rapporto di lavoro;
- Di precisare che qualora il finanziamento sia inferiore rispetto al fabbisogno di personale previsto nel presente piano sarà presentato un nuovo piano dei fabbisogni di personale che ridefinirà il nuovo quadro esigenziale in base alle effettive disponibilità finanziarie e assunzionali dell'Ente;
- Di confermare il calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni effettuato ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020 come di seguito rappresentato:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.			
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020			
Abitanti (al 31/12/2021)	2459	Prima soglia	27,60%
Anno Corrente	2022	Seconda soglia	31,60%
Entrate correnti - primi 3 titoli		FCDE stanz. assestato ultimo bil. Approvato dell'ultima annualità considerata (2021)	631.699,66 €
Ultimo Rendiconto (2021)	3.979.947,23 €	Media - FCDE	3.476.285,15 €
Penultimo rendiconto (2020)	4.586.667,91 €	Rapporto Spesa/Entrate	15,40%
Terzultimo rendiconto (2019)	3.757.339,28 €	Collocazione ente	Prima fascia
Spesa del personale		FCDE	
Ultimo rendiconto (macroaggregato 101) anno 2021	535.514,98 €	Incremento massimo ipotetico spesa	28,00% / 108.442,55 €
Anno 2019 (macro 101)	387.294,83 €	Incremento spesa - I FASCIA	20,25% / 108.442,55 €
Margini assunzionali			
0,00 €			
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa	
0,00 €		108.442,55 €	

- Di dare atto che le suddette assunzione di personale a tempo determinato sono effettuate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e i relativi oneri sono a carico delle risorse emergenziali gestite dalla Regione Marche o dei proventi del Codice della Strada;
- Di trasmettere ai sensi dell'art. 6-ter c. 5 del d.lgs. 165/2001 il piano triennale delle assunzioni al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla sua adozione

a mezzo del sistema SICO.