
COMUNE DI CURTI

PROVINCIA DI CASERTA



SECONDA MODIFICA SEZ. 3.3. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024/2026

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 8 DEL 26.01.2024

MODIFICATO CON DELIBERA DI G.C. N. 26 DEL 05.04.2024

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

DELIBERA DI GIUNTA N. _____ DEL _____

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c.557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - Soluzioni interne all'amministrazione;
 - Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - Meccanismi di progressione di carriera interni;
 - Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;

- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Fabbisogno di personale: l'importo della spesa potenziale massima per il personale, comprensiva delle assunzioni simulate e programmate per l'esercizio 2024, pari ad 1.195.272,64, è stato determinato ai sensi dell'art. 2 del DM del 17 marzo 2020, risulta inferiore al limite di spesa consentita dall'art. 5, co. 1 del DM 17.03.2020 (Allegato 1), quantificato in € 1.200.993,21.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il personale dipendente al 31/12/2023 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Area degli Operatori (ex Cat. A)	Area degli Operatori Esperti (Ex Cat. B)	Area degli Istruttori (Ex Cat. C)	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (Ex Cat. D)	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	3	5	10	2	20
Tempo indeterminato e parziale					
Tempo determinato e pieno			1	2 (art. 110 TUEL)	3
Tempo determinato e parziale					
TOTALE	3	5	11	4	23

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

Area degli operatori – Ex cat. A – Dipendenti n. 3

PROFILO	N° dipendenti
Operatore Tecnico	3

Area degli Operatori Esperti - Ex Cat. B – Dipendenti n. 5

PROFILO	N° dipendenti
Collaboratore Amministrativo	5

Area degli Istruttori – Ex Cat. C – n. 11 dipendenti

PROFILO	N° dipendenti
IstruttoreAmm.vo – Contabile	1
Istruttore Tecnico	2
Istruttore Amministrativo	3
Istruttore di Vigilanza	4

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione – Ex Cat. D – n. 4 Dipendenti

PROFILO	N° dipendenti
Ex Istruttore Direttivo di Vigilanza	1
Ex Istruttore Direttivo Contabile	1
Ex Istruttore DirettivoTecnico(Art. 110 TUEL)	2

È inoltre in servizio n° **1 Esperto in Funzioni Tecniche** di particolare e comprovata specializzazione - Profilo Junior- con incarico di lavoro autonomo, ex art. 7, comma 6, del D. LGS. N. 165/2001, ai sensi dell'art. 11, comma 2, del D.L. N.36/2022, convertito con modificazioni dalla Legge N. 79/2022, ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria né dipendenti in eccedenza, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esuberanti.

Si può dare atto che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

I documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

Spesa flessibile anno 2009	Spesa flessibile prevista anno corrente
Euro 113.074,33	*Spesa per personale a tempo determinato € 42.376,89

* Include:

- n°1 contratto a tempo determinato Istruttore di Vigilanza C-C1, dal 01/01/2024 al 31.12.2024
- n° 1 contratto ex art. 1 comma 557 Legge n. 311 del 2004 (scavalco d'eccedenza) di un Istruttore di Vigilanza per n. 12 ore settimanali per n. 6 mesi di dipendente di altro Ente dal 13/02/2024 al 31/12/2024

3.3.4 Le assunzioni programmate e calcolo capacità assunzionale:

Al fine della determinazione della reale capacità assunzionale si riporta il prospetto di calcolo del valore medio degli accertamenti di competenza relative alle entrate correnti ultimo triennio, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio :

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2021	2022	2023	Media del triennio
Titolo 1	3.983.137,89 €	3.694.793,13 €	3.777.124,60 €	
Titolo 2	364.097,21 €	398.047,08 €	346.885,85 €	
Titolo 3	1.062.663,49 €	1.175.176,40 €	1.098.399,79 €	

Totale entrate correnti	5.409.898,59 €	5.268.016,61 €	5.222.410,24 €	5.300.108,48 €
FCDE ultima annualità 2023				€ 835.449,70
Entrate correnti nette				€ 4.464.658,78
Spesa del personale				
Spesa del personale 2023 al netto di irap (ultimo rendiconto approvato)				1.027.068,19€
Incidenza spesa del personale/entratecorrenti				
Incidenza spesa del personale/ entratecorrenti				23,00%

Negli ultimi anni si sono verificate numerose cessazioni di personale come di seguito indicate:

ANNO 2019

- n. 1 Istruttore direttivo tecnico
- n. 2 Istruttori amministrativi

ANNO 2020

- n. 1 Agente di polizia locale categoria C

ANNO 2021

- n. 2 Istruttori amministrativi categoria C
- n. 1 Esecutore amministrativo

ANNO 2022

Nell'anno 2022 si verificano le ulteriori cessazioni di personale a seguito di collocamento a riposo con particolare riguardo ai seguenti profili professionali:

- n. 2 Istruttori Amministrativi categoria C con decorrenza 01/05/2022;
- n. 2 Agenti della Polizia Locale categoria C con rispettiva decorrenza 01/06/2022 e 01/09/2022;
- n. 1 Esecutore amministrativo con decorrenza 01/06/2022.

ANNO 2023

Nell'anno 2023 si sono verificate ulteriori cessazioni di personale con particolare riguardo ai seguenti profili professionali:

n. 2 Collaboratori Amm.vi cat. B con decorrenza rispettivamente 01/04/2023 e 1/05/2023;

n. 1 istruttore amm.vo cat. C pos. economica C2 cessato dal servizio in data 01.09.2023 in seguito a dimissioni volontarie con diritto alla conservazione del posto ex art. 25 comma 10 CCNL funzioni locali;

n. 1 dipendente cat. A (Operatore Tecnico) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cessato dal servizio in data 16.10.2023 in seguito a decesso.

ANNO 2024

Nell'anno 2024 si prevede il collocamento a riposo delle seguenti unità:

- n. 1 istruttore di vigilanza (ex Cat. C) a far data dall'01.08.2024
- n. 1 operatore esperto (ex Cat. B) a far data dal 01.12.2024

Ai sensi dell'art 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 e s.m.i. il limite di spesa imposto pari alla media del triennio 2011-2013 è quantificato per il Comune di Curti in € 1.271.728,17

La quantificazione della spesa personale stimata per l'anno 2024 e la verifica della coerenza delle spese di personale per l'anno 2024 con il limite della media del triennio 2011-2013 (ai sensi dell'art 1 commi 557- 557 quater L 27 Dicembre 2006 n. 296) risultano rispettate;

Per l'attuazione del piano Triennale delle assunzioni 2024- 2026 l'ente deve programmare una spesa complessiva nel rispetto del seguente limite di spesa potenziale massima

Spesa potenziale massima per il rispetto del Valore Soglia Massimo pari al 26,9%	€ 1.200.993,21
Spesa incrementale possibile rispetto al Rendiconto 2023	€ 173.925,02

Spesa per assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'anno 2024, in relazione al cronoprogramma assunzionale previsto:

N.O	Assunzioni Previste	DIPENDENTE	PERIODO	COMPETE NZE	ACCESS ORI	TOTALE COMPETENZ E	CPDEL	INADEL	TOTALE CONTRIBU TI	IRAP	TOTALE
1	2	2 ISTRUTTORI AMMINISTR ATIVI C - C1	11	45.215,41		45.215,41	10.761,27	309,92	11.071,19	3.843,31	60.129,91
2	1	1 ISTRUTTORE AMMINISTR ATIVO IN SOSTITUZIO NE DELL'OPERA TORE ESPERTO (EX CAT.B)*	1	1.924,46		1.924,46	458,02	13,19	471,21	163,58	2.559,24
3	1	1 ISTRUTTORE AMMINISTR ATIVO ADDETTO AI SERVIZI ANAGRAFE E STATO CIVILE ED ELETTORALE C1	5	10.276,23		10.276,23	2.445,74	70,44	2.516,18	873,48	13.665,89
4	1	1 ISTRUTTORI DI VIGILANZA - POLIZIA	7	14.070,53	571,83	14.070,53	3.348,79	96,45	3.445,23	1.195,99	18.711,76
5	2	2 ISTRUTTORI DI VIGILANZA - POLIZIA	1	5.375,26	163,38	5.375,26	1.279,31	36,84	1.316,16	456,90	7.148,31
6	1	1 FUNZIONARI O CAT. D1 - FUNZIONAR IO E.Q. FINANZIARI O *	1	3.940,78		3.940,78	937,90	27,01	964,92	334,97	5.240,66
7	1	1 FUNZIONARI O CAT. D1 - TECNICO	1	3.940,78		3.940,78	937,90	27,01	964,92	334,97	5.240,66
8	1	1 FUNZIONARI O CAT. D1 - AMMINISTR ATIVO P/T 18 h *	0,5	1.970,39		1.970,39	468,95	13,51	482,46	167,48	2.620,33
		TOTALE		86.713,82	735,21	86.713,82	20.637,89	594,37	21.232,26	7.370,67	115.316,76

***nelle more dell'espletamento delle procedure per l'assunzione a tempo indeterminato saranno attivate procedure per l'utilizzo di personale in servizio presso altro Ente.**

Spesa per assunzioni a tempo determinato programmate per l'anno 2024, in relazione al cronoprogramma assunzionale previsto:

N.O	Assunzioni Previste	DIPENDENTE	PERIODO	COMPETENZE	ACCESSORI	TOTALE COMPETENZE	CPDEL	INADEL	TOTALE CONTRIBUTI	IRAP	TOTALE
1	1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA -	12	24.662,95	1.061,97	24.662,95	5.869,78	286,45	6.156,23	2.096,35	32.915,53
1	1	557 - AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	10,6	6.703,26	385,95	7.089,21	1.687,23	82,34	1.769,57	602,58	9.461,36
		TOTALE		31.366,21	1.447,92	31.752,16	7.557,01	368,78	7.925,80	2.698,93	42.376,89

Personale in servizio ex art. 110 TUEL 2024

PERSONALE IN SERVIZIO	DIPENDENTE	PERIODO	COMPETENZE	ACCESSORI**	TOTALE COMPETENZE	CPDEL	INADEL	TOTALE CONTRIBUTI	IRAP	TOTALE
1	1 FUNZIONARIO CAT. D - TECNICO SERVIZI TECNICI 1	12	47.289,32	15.500,00	62.789,32	14.943,86	430,38	15.374,24	5.337,09	83.500,65
1	1 FUNZIONARIO CAT. D - TECNICO SERVIZI TECNICI 2	10,5	41.378,16	13.000,00	54.378,16	12.942,00	372,73	13.314,73	4.622,14	72.315,03
0,5	1 FUNZIONARIO CAT. D - TECNICO SERVIZI TECNICI 2*	1,5	2.955,58		2.955,58	703,43	20,26	723,69	251,22	3.930,49
		TOTALE	91.623,06	28.500,00	120.123,06	28.589,29	823,37	29.412,66	10.210,46	159.746,18

* D.D. PASSAGGIO DA 36 A 18 ORE

* RELATIVO A INDENNITÀ DI POSIZIONE IN GODIMENTO

ANNO 2024

UNITA'	AREA	PROFILO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
4	Istruttori (Ex Cat. C)	N. 2 Istruttori Amministrativi	Procedure completate a seguito di interpello idonei Asmel.

			Procedure concluse con assunzione in servizio dei vincitori dal 01.02.2024
		N. 1 Istruttore Amm.vo da adibire al Servizio Anagrafe – Stato Civile ed Elettorare	Procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art 30 del D.lgs 165/2001 conclusa con assunzione in servizio del vincitore il 18.04.2024.
		N. 1 Istruttore Amm.vo da adibire ad Anagrafe in sostituzione della dipendente Collab. Amm.vo collocata a riposo dal 01.12.2024	Comando- assegnazione temporanea Scorrimento graduatorie altri enti
3	Istruttori (Ex Cat. C)	N. 3 Istruttori di Vigilanza	N. 1 Istruttore di Vigilanza tramite mobilità volontaria. Procedura conclusa, assunzione vincitore il 20.06.2024 N. 2 Istruttori Vigilanza con scorrimento graduatorie di altri enti – da avviare
1	Funzionari Ex Cat. D)	N.1 Funzionario Tecnico	Concorso da avviare
1	Funzionario (ex categoria D)	N. 1 funzionario amministrativo tempo parziale 18 ore	Mobilità/mobilità volontaria/graduatorie altri enti/concorso
1	Funzionario cat. d	n. 1 funzionario contabile	Mobilità/mobilità volontaria/graduatorie altri enti/concorso

ANNO 2025

Spesa per assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'anno 2025, in relazione al cronoprogramma assunzionale previsto:

ASSUNZIONI PREVISTE A TEMPO INDETERMINATO 2025 - (IN)	DIPENDENTE	PERIODO	COMPETENZE	ACCESSORI	TOTALE COMPETENZE	CPDEL	INADEL	TOTALE CONTRIBUTI	IRAP	TOTALE
1	1 FUNZIONARIO TECNICO ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CAT. D1	7	27.585,44		27.585,44	6.565,33	189,08	6.754,42	2.344,76	36.684,61
1	1 ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	10,5	21.580,08		21.580,08	5.136,06	147,92	5.283,98	1.834,31	28.698,37
	TOTALE		27.585,44		27.585,44	6.565,33	189,08	6.754,42	2.344,76	36.684,61

Assunzioni eterofinanziate tramite Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 delle seguenti figure:

- n. 1 Funzionario Direttivo Amministrativo da adibire al SUAP
- n. 1 Funzionario Specialista della Transizione al Digitale

Assunzioni a tempo determinate programmate per l'anno 2025

N.O	Assunzioni Previste	DIPENDENTE	PERIODO	COMPETENZE	ACCESSORI	TOTALE COMPETENZE	CPDEL	INADEL	TOTALE CONTRIBUTI	IRAP	TOTALE
1	1	ISTRUTTORI DI VIGILANZA	6	24.662,95	1.061,97	24.662,95	5.869,78	286,45	6.156,23	2.096,35	32.915,53
1	1	Art. 557 l. 311/2004 AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	10	6.323,83	364,10	6.687,93	1.591,73	77,68	1.669,40	568,47	8.925,81
		TOTALE		30.986,78	1.426,07	31.350,88	7.461,51	364,12	7.825,63	2.664,83	41.841,34

Pesonale incaricato ex art. 110 TUEL per l'anno 2025

PERSONALE IN SERVIZIO	DIPENDENTE	PERIODO	COMPETENZE	ACCESSORI	TOTALE COMPETENZE	CPDEL	INADEL	TOTALE CONTRIBUTI	IRAP	TOTALE
1	1 FUNZIONARIO CAT. D - TECNICO SERVIZI TECNICI 1	12	47.289,32	15.500,00	62.789,32	14.943,86	430,38	15.374,24	5.337,09	83.500,65
0,5	1 FUNZIONARIO CAT. D1 - TECNICO SERVIZI TECNICI 2	12	23.644,66		23.644,66	5.627,43	162,07	5.789,50	2.009,80	31.443,96
	TOTALE		70.933,98	15.500,00	86.433,98	20.571,29	592,45	21.163,74	7.346,89	114.944,61

Cessazioni del rapporto di lavoro previste nel corso dell'anno 2025

CESSAZIONI PREVISTE 2025 - (OUT)	DIPENDENTE	CATEGORIA	INQUADRAMENTO ECONOMICO	DECORRENZA	MOTIVO CESSAZIONE
1	MEROLA GIACOMO	OPERATORE	EX A /A6	01/04/2025	PENSIONAMENTO
2	ANTONIO VENTRIGLIA	ISTRUTTORE TECNICO	EX C/C1	16/02/2025	TERMINE ASPETTATIVA CON DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO PER ESPLETAMENTO PERIODO DI PROVA PRESSO ASL

ANNO 2026

Sostituzione nei limiti consentiti dei dipendenti in caso di cessazione per iposti che si renderanno vacanti.

1.3.5 La dotazione organica:

Il seguente prospetto, illustrativo della dotazione organica del triennio 2024/2026 comprensiva delle assunzioni programmate in tali anni:

CATEGORIA PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA AL 15.01.2024		CESSAZIONI PREVISTE NEL 2024		ASSUNZIONI PREVISTE E DA CONCLUDERE PER GLI ANNI 2024/2025/2026						TOTALE DIPENDENTI	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2024		2025		2026		T.P.	P.T.
					T. P.	P.T.	T.P.	P.T.	T.P.	P.T.		
FUNZIONARIO -EX CAT D - DIRETTIVO CONTABILE	1										1	0
FUNZIONARIO EX CAT D - DIRETTIVO TECNICO	2*				1		1				2	0
FUNZIONARIO EX CAT D - DIRETTIVO VIGILANZA	1										1	0
FUNZIONARIO EX CAT. D – DIRETTIVO AMM.VO	0					1						1

FUNZIONARIO EX CAT. D – DIRETTIVO AMM.VO	1*****						1				1	
FUNZIONARIO EX CAT. D – SPECIALISTA DELLA TRANSIZIONE AL DIGITALE	1*****						1				1	
ISTRUTTORE EX CAT C - ISTRUTTORE AMM.VO	5**				3		1****				5	0
ISTRUTTORE EX CAT C – ISTRUTTORE DI VIGILANZA	4****		1		1		1				6	0
ISTRUTTORE EX CAT. C – ISTRUTTORE AMMINISTRAT IVO CONTABILE	1										1	0
ISTRUTTORE EX CAT. C - ISTRUTTORE TECNICO	1										1	0
OPERATORE ESPERTO EX CAT. B-	5		1								4	0
OPERATORE EX CAT. A – OPERATORI TECNICI	3		0								3	0

*** n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici ex art. 110 TUEL (scadenza rapporto di lavoro Funzionario Servizio Tecnico n. 1 in data 25.08.2024 - Scadenza rapporto di lavoro con Funzionario Servizio Tecnico n. 2 in data 08.06.2025)**

** di cui n. 1 posto dipendente dimesso dal servizio con diritto alla conservazione del posto

*** di cui n. 1 Istruttore di Vigilanza a tempo determinato

**** n. 1 Istruttore Amm.vo Cat. C in sostituzione di dipendente Operatore Esperto (ex Cat. B) che sarà collocata a riposo per raggiungimento limite di età.

***** n. 1 Funzionario Direttivo Amministrativo e n. 1 Funzionario Specialista della Transizione al Digitale da assumenere tramite Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2

È inoltre in servizio n°1 Esperto in Funzioni Tecniche di particolare e comprovata specializzazione -Profilo Junior- con incarico di lavoro autonomo, ex art. 7, comma 6, del D. LGS. N. 165/2001, ai sensi dell'art. 11, comma 2, del D.L. N.36/2022, convertito con modificazioni dalla Legge N. 79/2022, ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ed è prevista l'individuazione di n. 1 Esperto

profilo professionale FG “Junior” (con esperienza lavorativa fino a tre anni) nel settore della rendicontazione, del controllo e della certificazione della spesa degli investimenti pubblici