

Comune di Cabras (Prov. OR)
Area 2 – Servizi alla Persona, Cultura, Sport, Affari Generali

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025 - 2027

INDICE:

C.1 PREMESSA

C.2 RAPPRESENTAZIONE DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

C.3 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

**C.4 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE /
STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO**

Allegato C) al PIAO 2025-2027
Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 07.02.2025

C.1 PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Principali riferimenti normativi in materia di programmazione del personale:

- l'art. 2 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001, in particolare, in materia di dotazione organica prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, 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. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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. 33 del d.lgs. 165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente";
- l'art. 1, comma 557 della L. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- l'art. 33, co. 2 del D.L. 34 del 30.04.2019 in base al quale a decorrere dalla data individuata dal decreto ministeriale i comuni possono accedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- il decreto ministeriale del 17.03.2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo determinato dei comuni";
- la Circolare del Ministero dell'Interno del 13.05.2020 esplicativa del decreto attuativo del 17.03.2020;
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08.05.2018 e integrate in data 02.08.2022.

C.2 RAPPRESENTAZIONE DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

La dotazione organica complessiva è di n. 56 unità di personale.

Suddivisione per tipologia di contratto:

n. 54 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 1 ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000;

n. 1 ai sensi dell'art. 110, co. 1 del D.Lgs. 267/2000.

Suddivisione per Area di inquadramento:

Area	Uomini	Donne	Totale
Operatori Esperti	5	3	8
Istruttori	11	19	30
Funzionari ed E.Q.	7	11	18
Totale	23	33	56

Area	Uomini	Donne	Totale
Operatori Esperti servizi di supporto	1	3	4

Operatori Tecnici Esperti	4	0	4
Istruttori amministrativi	1	8	9
Istruttori amministrativi contabili	2	7	9
Istruttori amministrativi informatici	1	0	1
Istruttori di vigilanza	3	3	6
Istruttori Tecnici	4	1	5
Funzionari amministrativi ed E.Q.	2	5	7
Funzionari amministrativi contabili ed E.Q.	1	2	3
Funzionari Assistenti Sociali	0	1	1
Funzionari di Vigilanza	1	0	1
Funzionari Tecnici	3	3	6
Totale	23	33	56

C.3 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso, che in applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto attuativo del 17.03.2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,72%**;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in *Tabella 1* è pari al **26,90%** e quella prevista in *Tabella 3* è pari al **30,90%**;
- Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di euro 2.651.643,77, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di euro 3.007.116,50;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex. Art. 5, co. 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di *Tabella 1*, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a euro **2.821.384,92** (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di euro **2.239.194,38** un incremento, pari al **26%**, per euro **582.190,54**;
- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5, comma 2 del D.M 17.03.2020 e della Circolare interministeriale del 13.05.2020, potrebbero essere usati in "superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del D.M.;
- Come evidenziato nel prospetto allegato C1 alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a euro 582.190,54, portando a individuate la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del D.M. 17.03.2020, in un importo insuperabile di euro 2.821.384,92;

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17.03.2020, coma sopra ricostruiti nei seguenti valori:

A	SPESA DI PERSONALE 2018	2.239.194,38
B	SPAZI ASSUNZIONALI TAB. 2 D.M. 17.03.2020	582.190,54
C	LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE (A+B)	2.821.384,92
D	SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025	2.635.343,77
	C ≥ D	

Dato atto che:

- la programmazione di fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17.03.2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato C1 alla presente deliberazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17.03.2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) Verifica del rispetto del tetto della spesa di personale

Verificato, inoltre che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione di fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, come segue:

A	Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013	2.445.957,79
B	Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025	2.432.603,99
	B ≤ A	
B.1	Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025 (compresa quota in trasferimento all'Unione, pari a euro 10.500,00)	2.443.103,99
	B.1 ≤ A	

a.3) Verifica del rispetto del tetto della spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni del personale, è compatibile con il rispetto dell'Art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, come segue:

A	Valore spesa per il lavoro flessibile anno 2009	228.250,93
B	Spesa per il lavoro flessibile per l'anno 2025	129.860,00
	B ≤ A	
B.1	Spesa per il lavoro flessibile per l'anno 2025 (compresa quota in trasferimento all'Unione, pari a euro 7.900,00)	137.760,00
	B.1 ≤ A	

a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con esito negativo.

a.5) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 113/2016, convertito in Legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. n. 66 del 26.04.2014, convertito nella L. n. 89 del 23.06.2014 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185 del 29.11.2008, convertito in L. n. 2 del 28.01.2009;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Cabras non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) Verifica delle cessazioni e stima del trend delle cessazioni

Si prende atto delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2024 per le quali non si è ancora dato luogo a sostituzione:

- trasferimento con decorrenza dal 01.05.2024, a seguito di partecipazione ad avviso di mobilità volontaria presso l'Amministrazione Provinciale di Oristano, di un Operatore Esperto assegnato all'Area 4 – Lavori Pubblici e Manutenzioni;
- trasferimento con decorrenza dal 01.07.2024, a seguito di partecipazione ad avviso di mobilità volontaria presso l'Amministrazione Provinciale di Oristano, di un Operatore Esperto assegnato all'Area 4 – Lavori Pubblici e Manutenzioni;
- dimissioni di n. 1 Funzionario Assistente Sociale, Area dei Funzionari assegnato all'Area 2 – Servizi alla Persona, Cultura, Sport, Affari Generali, con decorrenza dal 25.12.2024, ultimo giorno di servizio 24.12.2024;
- dimissioni di n. 1 Funzionario Assistente Sociale, Area dei Funzionari assegnato all'Area 2 – Servizi alla Persona, Cultura, Sport, Affari Generali, con decorrenza dal 28.12.2024, ultimo giorno di servizio 27.12.2024;
- dimissioni di n. 1 Istruttore di Vigilanza, Area degli Istruttori, assegnato all'Area 5 – Polizia Locale con decorrenza dal 30.12.2024, ultimo giorno di servizio 29.12.2024.

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025	Presumibilmente da 01.05.2025	n. 1 Funzionario di Vigilanza
-----------	-------------------------------	-------------------------------

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2 (Valore Pubblico) del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- L'Area 4 – Lavori Pubblici e Manutenzioni, necessita di una figura anche a supporto delle attività di controllo dell'esecuzione delle opere pubbliche in corso di realizzazione / manutenzione, pertanto si conferma l'assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico, a tempo indeterminato e pieno, finanziato dai fondi del Programma

Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) e che non andrà ad incidere sugli spazi assunzionali dell'Ente presumibilmente dal 01.03.2025;

- L'Area 4 – Lavori Pubblici e Manutenzioni, a seguito dei trasferimenti per mobilità volontaria verso l'Amministrazione Provinciale di Oristano avvenuti nel 2024 di due dipendenti, necessita dell'assunzione a tempo indeterminato e pieno con decorrenza presumibilmente dal 01.05.2025 di n. 1 Operatore Tecnico Esperto;
- L'Area 2 - Servizi alla Persona, Cultura, Sport, Affari Generali, a seguito delle dimissioni di n. 2 Funzionari Assistenti Sociali, che non hanno diritto alla conservazione del posto, necessita dell'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 2 Funzionari Assistente Sociale, Area dei Funzionari, presumibilmente con decorrenza dal 01.03.2025;
- L'Area 5 – Polizia Locale, a seguito delle dimissioni di un Istruttore di Vigilanza, che ha diritto alla conservazione del posto fino al 29.06.2025, necessita dell'assunzione a tempo indeterminato e pieno con decorrenza presumibilmente dal 30.06.2025 di n. 1 Istruttore di Vigilanza;
- L'Area 5 – Polizia Locale, a seguito delle dimissioni di n. 1 Funzionario di Vigilanza che ha diritto alla conservazione del posto per 8 mesi, necessita dell'assunzione a tempo indeterminato e pieno, con decorrenza presumibilmente dal 01.01.2026 di n. 1 Funzionario di Vigilanza, Area dei Funzionari.

d) Certificazione del Revisore dei Conti

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex. Art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019, ottenendone parere positivo come da Verbale allegato.

C.4 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi / settori / aree

Non si rileva alcuna modifica della distribuzione del personale fra servizi / settori / aree.

b) Assunzioni mediante mobilità volontaria / utilizzo graduatorie vigenti / procedura concorsuale pubblica

- Conferma dell'assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico, a tempo indeterminato e pieno, finanziato dai fondi del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) e che non andrà ad incidere sugli spazi assunzionali dell'Ente presumibilmente dal 01.03.2025, da assegnare all'Area 4 – Lavori Pubblici e Manutenzioni;
- Assunzione a tempo indeterminato e pieno con decorrenza presumibilmente dal 01.05.2024 di n. 1 Operatore Tecnico Esperto, da assegnare all'Area 4 – Lavori Pubblici e Manutenzioni;
- Assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 2 Funzionari Assistente Sociale, Area dei Funzionari, presumibilmente con decorrenza dal 01.03.2025, da assegnare all'Area 2 - Servizi alla Persona, Cultura, Sport, Affari Generali;
- Assunzione a tempo indeterminato e pieno con decorrenza dal 30.06.2025 di n. 1 Istruttore di Vigilanza, da assegnare all'Area 5 – Polizia Locale;
- Assunzione a tempo indeterminato e pieno, con decorrenza presumibilmente dal 01.01.2026 di n. 1 Funzionario di Vigilanza, Area dei Funzionari, da assegnare all'Area 5 – Polizia Locale.

c) Assunzioni a tempo determinato / mediante forme di lavoro flessibile

Considerata la programmazione del fabbisogno del personale approvata per lo scorso triennio 2024-2027, risultano in servizio:

- n. 1 Funzionario Amministrativo, Area dei Funzionari, a tempo pieno e determinato, assegnato allo staff del Sindaco, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000, fino alla scadenza del mandato del Sindaco;
- 1 Funzionario Tecnico, Area dei Funzionari, a tempo pieno e determinato assegnato alla Direzione dell'Area Marina Protetta, ai sensi dell'art. 110, co. 1 del D.Lgs. 267/2000, fino alla scadenza del mandato del Sindaco;
- n. 1 collaboratore coordinato e continuativo in qualità di Direttore della Scuola Civica di Musica per l'anno scolastico 2024-2025 (per le annualità successive sono in corso valutazioni in merito a differenti scelte organizzative).

Per quanto riguarda la programmazione per il triennio 2025-2027 l'ente ha necessità di provvedere alle seguenti assunzioni:

- Assunzione a tempo pieno e determinato dal 01.03.2025 al 31.12.2025 di n. 1 Funzionario Tecnico, da assegnare all'Area 4 – Lavori Pubblici e Manutenzioni al fine di attivare nuovi servizi o attuare processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- Assunzione a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art 110 comma 1 del D. Lgs 267/2000 di n. 1 Funzionario di Vigilanza, Area dei Funzionari assegnato all'Area 5 – Polizia Locale, L'Area 5 – Polizia Locale, a seguito delle dimissioni di n. 1 Funzionario di Vigilanza che ha diritto alla conservazione del posto, al fine di non lasciare il servizio privo della figura apicale, con decorrenza presumibilmente dal 01.05.2025 al 30.09.2025;
- n. 1 Istruttore di Vigilanza, Area Istruttori, a tempo pieno e determinato presumibilmente con decorrenza dal 01.02.2025 fino al 29.06.2024, vincolato al periodo di conservazione del posto dell'Istruttore di Vigilanza dimissionario;
- Assunzione di n. 4 Istruttori di Vigilanza, Area Istruttori, a tempo pieno e determinato, presumibilmente dal 16.06.2025 per mesi 3;
- Assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 di n. 4 Istruttori di Vigilanza, Area Istruttori da assegnare all'Area 5 – Polizia Locale con decorrenza dal 04.09.2025 al 10.09.2025 per 12 ore settimanali.