

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027**

- ⇒ **Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**
- ⇒ **Sottosezione 3.1 = Organizzazione del lavoro agile**
- ⇒ **Sottosezione 3.2: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

*Allegato 3.1 al PIAO 2025/2027*

*Deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_*

- ⇒ **Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**
-

### **3.1 - SOTTOSEZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

---

L'organizzazione del Comune di Craco è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 30.07.2018 e dalla riorganizzazione della struttura organizzativa del Comune di Craco, approvata con D.G.C. n. 85 del 28.11.2017.

In particolare, la struttura organizzativa dell'Ente è attualmente articolata in tre unità organizzative complesse/Settori e precisamente:

- Settore amministrativo-Affari generali
- Settore Tecnico Manutentivo
- Settore Economico-Finanziario

e in Servizi, unità organizzative semplici, che negli ultimi anni sono stato definiti e redistribuiti in ossequio al principio di flessibilità, al fine di garantire il buon funzionamento degli uffici nonostante i numerosi pensionamenti degli ultimi anni.

Di precisare che il Settore finanziario ha in carico, con decorrenza dall'01.12.2027, la gestione del personale, sia sotto il profilo finanziario che giuridico e che il Servizio di polizia locale fa capo al Settore amministrativo

Al vertice di ciascun settore è designato un dipendente di categoria C titolari di posizione organizzativa.

La giunta comunale (articolo 48, comma 3, TUEL) adotta il ROUS nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio comunale.

SETTORE AMMINISTRATIVO  
Responsabile: Dott. Claudio Ruvo

SETTORE FINANZIARIO  
Responsabile: Dott. Francesco  
Mangano

SETTORE TECNICO  
Responsabile: Geom. Paolo  
Iannelli

**PERSONALE**

**DIPENDENTI DEL COMUNE DI CRACO**

**UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE**

L'ufficio si trova attualmente in convenzione con il comune di Rotondella e di Salandra, il quale svolge il ruolo di ente capo-convenzione.

I compiti attribuiti sono quelli previsti dall'art. 97, commi 2 e 4, del TUEL 18 agosto 2000, n. 267.

**Personale DIPENDENTE in servizio al 31/12/2024**

	D	C	B	A	TOTALI
Donne		2			2
Uomini		2			2
TOTALI		4			4

### Sottosezione 3.1 = Organizzazione del lavoro agile

#### Premessa:

La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito di cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, di situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di:

- renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce;
- aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo così al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

In particolare, dopo due anni di *smart working* "emergenziale", anche l'intera pubblica amministrazione è stata pervasa da una forte spinta innovatrice, tesa a rivedere il proprio approccio ad un modello di organizzazione del lavoro più orientato ad una prestazione svolta solo in parte nella sede di lavoro, abbinata a periodi di attività da realizzarsi in luoghi alternativi rispetto ai locali messi a disposizione dal datore di lavoro.

D'altro canto, anche a seguito dell'impulso derivante dalle esigenze connesse alla pandemia, dal punto di vista normativo si sono recentemente sviluppati anche nella p.a. modelli organizzativi del lavoro alternativi al canonico lavoro in presenza, quale – a titolo esemplificativo – il cd. "*lavoro da remoto*", inserito per la prima volta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (da ora solo CCNL-2022) del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Le finalità generali perseguite dall'ordinamento, dunque, tendono ad avvicinare - seppur a piccoli passi e nell'ambito delle specifiche caratteristiche del lavoro pubblico - la pubblica amministrazione al mondo privato, dove le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a distanza sono ormai consolidate da tempo.

In tale contesto, pertanto, anche questo ente è chiamato, per la prima volta, in occasione dell'elaborazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, a gettare le basi per una nuova organizzazione del lavoro, sempre più orientata all'alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, in linea con le ultime normative di settore, disciplinando le concrete modalità attuative del lavoro a distanza.

A tal fine, si rende necessario, per il prossimo triennio, ripensare l'organizzazione del lavoro sia in presenza che a distanza, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a) alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, definendo prioritariamente quali attività potranno essere svolte da remoto e quali dovranno inevitabilmente essere gestite in presenza;
- b) modalità di lavoro flessibile, introducendo una nuova cultura al lavoro agile, ipotizzando la possibilità di fornire la prestazione con maggiore flessibilità di orario di lavoro, garantendo, quindi, un adeguato livello di reperibilità, senza però andare a discapito della vita privata del lavoratore;
- c) novità e nuove caratteristiche del lavoro in presenza, creando nuovi spazi di lavoro condivisi - sia virtuali che fisici - introducendo

maggiormente il lavoro di squadra, utilizzando piattaforme di condivisione, al fine di aumentare e garantire la collaborazione e la comunicazione tra i colleghi;

d) nuovo ruolo del responsabile, con revisione in formato “*smart*” delle figure apicali, con iniziative di addestramento formativo e motivazionale specifiche, al fine di creare una nuova *leadership* basata anche su nuove relazioni e rapporti professionali con i propri collaboratori. Questi elementi dovranno essere regolati anche in ossequio alle direttive del nuovo CCNL e declinati e condivisi, tramite confronto sindacale, ex art. 5, comma 3, lettera l) del CCNL-2022, in regole operative con le OO.SS., nonché supportati da determinati strumenti tecnologici.

Al fine di attuare e gestire i nuovi modelli del lavoro a distanza, come definiti dal nuovo CCNL, sarà necessaria l’implementazione di strumenti digitali idonei (ad esempio, creazione di una piattaforma specifica o di un *cloud*), tenendo prioritariamente conto di quelli eventualmente già disponibili ed utilizzati durante la pandemia, ovviamente previa verifica della loro rispondenza alle nuove esigenze, anche di riservatezza dei dati e informazioni trattate.

Per attuare i nuovi modelli organizzativi del lavoro sarà necessario porre in essere le seguenti attività:

1. revisione di tutti i processi, in un’ottica di semplificazione digitalizzata anche con l’obiettivo di rendere l’amministrazione più sostenibile a livello ambientale come, ad esempio, grazie alla riduzione della carta e della riduzione dei costi energetici;
2. rivisitazione degli spazi di lavoro così da garantire una migliore gestione della prestazione in presenza;
3. digitalizzazione degli archivi al fine di avere un unico *repository* di informazioni e dati, permettendo uno scambio più veloce degli stessi tra i dipendenti e le altre amministrazioni che possono essere interessate;
4. formazione per tutto il personale, compresi i dirigenti/responsabili.

Resta inteso che, nell’ambito della strategia e degli obiettivi declinati in termini generali nel presente provvedimento e in applicazione dell’art. 63, del CCNL-2022, le concrete modalità di esecuzione del rapporto lavorativo in modalità agile (o a distanza), per i singoli dipendenti, restano disciplinate dall’apposito Regolamento da adottarsi, secondo le forme previste dall’ordinamento vigente.

## **CONDIZIONALITÀ E I FATTORI ABILITANTI**

Secondo le linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance (cfr. art. 14, comma 1, della legge 124/2015 e ss.mm.ii.), per condizioni abilitanti “*si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa*”.

Nel caso del lavoro agile occorre, innanzitutto, fare riferimento ad un presupposto generale e imprescindibile, ossia l’orientamento dell’amministrazione ai risultati nella gestione delle risorse umane.

Altri fattori fanno riferimento ai livelli di stato delle risorse o livelli di salute dell’ente, funzionali all’implementazione del lavoro agile: si tratta, in sostanza, di fattori abilitanti del processo di cambiamento che l’amministrazione dovrebbe misurare prima dell’implementazione della *policy* e sui quali dovrebbe incidere *in itinere* o a posteriori, tramite opportune leve di miglioramento, al fine di garantire il raggiungimento di livelli *standard* ritenuti soddisfacenti. Se, infatti, la pratica del lavoro agile prima e durante l’emergenza ha, da un lato, consentito la realizzazione di importanti risultati, dall’altro, ha anche evidenziato criticità importanti, facendo quindi emergere la necessità di investire rapidamente sui

cosiddetti **fattori abilitanti** del lavoro agile. Tra questi, si possono riassumere i principali:

- a) misure organizzative;
- b) piattaforme tecnologiche;
- c) competenze professionali.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Salandra, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

<b>Obiettivo strategico: Funzionamento dell'Ente: migliorare il funzionamento della macchina comunale</b>			
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Responsabile gestionale</b>	<b>Orizzonte temporale</b>
	Predisposizione e approvazione del regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile ai sensi dell'art. 63 del CCNL 16/11/2022	Segretario comunale	2023
<b>Stakeholder</b>	<b>Dipendenti comunali</b>		-
	Indicatori performanti		target -
		Entro il 31.12.2023	-

**Sottosezione 3.2 = Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

**Rappresentazione della consistenza di personale a tempo indeterminato**

**al 31 dicembre dell'anno**

**e dotazione organica dell'ente al 31 dicembre**

**con relativa spesa di personale**

<b><u>CAT</u></b>	<b>POSTI COPERTI AL 31 DICEMBRE</b>		<b>COSTO PERSONALE</b>
	<b>FULL TIME</b>	<b>PART TIME</b>	
<b><u>D</u></b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>€ 38.842,25</b>
<b><u>C</u></b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>€ 200.531,77</b>
<b><u>B</u></b>			
<b><u>A</u></b>			
<b><u>TOTALI</u></b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>€ 239.374,02</b>

## **CAPACITA' ASSUNZIONALI**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del d.l. n. 80/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge n. 113/2021 quale nuovo strumento di pianificazione e programmazione.

Il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, rappresenta il provvedimento attuativo delle nuove disposizioni normative.

La programmazione assunzionale si pone quale elemento centrale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per quanto previsto dall'art. 6 del d.l. 80/2021, nell'ambito delle strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.

In tale ottica la definizione del fabbisogno di personale è lo strumento che coniuga organicamente esigenze di funzionalità dei servizi, obiettivi programmatici e gestionali e professionalità necessarie.

Nello stesso contesto si inseriscono i contenuti del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in relazione al nuovo sistema di classificazione professionale, e le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" che si configurano quali strumenti del processo di rinnovamento dei sistemi di amministrazione delle risorse umane.

Il d.lgs. n. 75/2017 ha innovato la disciplina degli strumenti per la programmazione assunzionale delle Amministrazioni pubbliche attraverso le modifiche apportate, in particolare, all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001.

Con Decreto in data 8 maggio 2018, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2018.

Il sistema di regole che condiziona la programmazione assunzionale è attualmente composto dai seguenti limiti:

1. nuovo regime assunzionale di "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale (introdotto dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17/03/2020 e Circolare attuativa del 13/05/2020);
2. valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa (art. 6, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001 e Linee di Indirizzo in data 08/05/2018);
3. contenimento delle spese di personale in valore assoluto con riferimento alla spesa del personale per l'anno 2008 ai sensi della Legge 296/2006);
4. contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2009 (art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122).

Il DPCM – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17.03.2020 ha definito puntualmente quanto delineato dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

I commi 557, 557-bis e 557-quater, art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 fissano principi e vincoli per la riduzione delle spese di personale (al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali), al fine di garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare, nell'ambito della propria autonomia.

Le assunzioni a tempo determinato trovano disciplina all'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 e all'art. 60 del CCNL 16.11.2022.

A seguito della ricognizione annuale per l'anno 2025, effettuata ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., il Comune di Craco non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e pertanto non sussiste il vincolo di cui all'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183.

Come indicato nei prospetti conservati agli atti del Servizio Finanziario, la spesa complessiva del personale derivante dal fabbisogno per il triennio 2025/2027 sarà presuntivamente pari a:

- per l'anno 2024: € 248.740,31 compreso oneri e IRAP;
- per l'anno 2025: € 248.740,31 compreso oneri e IRAP;
- per l'anno 2026: € 248.740,31 compreso oneri e IRAP;

e viene, pertanto, rispettato il limite della spesa programmata di personale rispetto all'anno 2008 per gli enti locali sotto i mille abitanti, ai sensi dell'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006, ancora vigente, che ammonta ad C 431.047,80.

Quanto alla Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, vista la determinazione dirigenziale n. 83 in data 14/11/2024 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2025**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020; che è compreso tra il valore della soglia di virtuosità **(A)** e il valore di rientro della maggiore spesa **(B)**;

Rilevato quindi che per l'anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2023: € 305.808,61 (v. punto I) in All. 1) escluso IRAP;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: "il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."

Per quanto riguarda il limite di lavoro flessibile si richiama la Delibera di Giunta Comunale n. 83 del 22/10/2018 con la quale si accertava che l'Ente nel triennio 2007/2009 non aveva effettuato assunzioni a tempo determinato e si dava atto di fissare il limite previsto dall'art.9, comma 28, del d.l.n. 78/2010 creandone una ex novo, infatti, in assenza di una base di spesa nei periodi contemplati dalla norma di riferimento, sia comunque possibile colmare la lacuna normativa (cfr. Sez. AUTONOMIE Corte dei Conti n. 1/2017 e 15/2018).

Il ricorso al lavoro flessibile deve avvenire nei limiti della spesa strettamente necessaria a garantire i servizi essenziali e il buon andamento della macchina amministrativa, che per il 2025 visto i recenti n. 2 pensionamenti avvenuti nell'anno 2024 su un totale di 5 dipendenti, si quantifica in € 34.733,75.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale RG n. 51 in data 31/01/2024 sopra citata;

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 214.006,56
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)	€ .....
Personale in comando in entrata (+)	€ .....
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ .....

Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ .....
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ .....
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ .....
Assunzioni per mobilità (+)	€ .....
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)	€ 34.733,75
<b>Spesa TOTALE (=)</b>	<b>€ 248.740,31</b>

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027 l'ente deve programmare una spesa complessiva così come appena sopra determinata;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027 è **inferiore** alla spesa potenziale massima di € 305.808,61 ( non comprensiva di IRAP);

Sulla base della stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato salvo i casi di turnover, nel caso di tale eventualità le modalità di reclutamento saranno le seguenti in ordine di priorità e da stabilire di volta in volta con delibera di giunta comunale:

- 1) MOBILITA' OBBLIGATORIA EX ART 34 BIS D.LGS. 165/2001;
- 2) SCORRIMENTO GRADUATORIA ALL'INTERNO DELL'ENTE;
- 3) SCORRIMENTO GRADUATORIE DA ALTRI ENTI;
- 4) CONCORSI;
- 5) ASMEL;
- 6) MEDIANTE UFFICIO DI COLLOCAMENTO
- 7) ALTRE FORME ASSUZIONALI.

Nel periodo 2025/2027 si prevede un supporto dell'ufficio tecnico, le modalità di reclutamento per le assunzioni di personale a tempo determinato saranno le seguenti da scegliere di volta in volta con delibera di giunta comunale:

- 1) Art. 1 comma 557 della legge 311/2004;
- 2) Art. 14 CCNL del 2004;
- 3) Articoli 90 , 92 e 110 del TUEL;
- 4) scorrimento graduatoria all'interno dell'ente;
- 5) scorrimento graduatorie da altri enti;
- 6) concorsi;
- 7) asmel ;
- 8) agenzia di somministrazione;
- 9) PNRR
- 10) altre forme assunzionali.

Inoltre l'Ente, al fine di realizzare alcuni interventi previsti dai progetti del PNRR, ha la possibilità, in deroga alle limitazioni di spesa di personale a tempo determinato, di cui all'art. 9 comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 e all'art. 259 comma 6 de1 TUEL, di assumere personale con contratto a tempo determinato, non dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026. L'art 31-bis del D.L. 152/21, legge di conversione 233/21, è l'articolo che consente ai Comuni di assumere in deroga. È prevista, quindi, la possibilità di assumere per gli enti locali, con contratto a tempo determinato, personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, che devono tornare utili nell'attuazione dei progetti previsti dal PNRR. Le figure che possono essere oggetto di assunzione non dovranno ricoprire qualifiche dirigenziali. Il Comune, pertanto, potrà assumere, nell'ambito di un bando o progetto rientrante nel PNRR, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica (per Comuni con meno di 1000 abitanti corrisponde al 3,5%). Tali assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione de1 rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

**Programmazione strategica delle risorse umane  
sulla base delle capacità assunzionali  
Piano assunzionale a tempo indeterminato, determinato e pensionamenti 2025-2027**

**ANNO 2025**

AREE	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					€

Elevata Qualificazione					€
Elevata Qualificazione				1	€ 11.437,40
Istruttori	4		1	2	€ 237.302,91
Operatori					€
					€
					€
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>€ 248.740,31</b>

Aree	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>							Costo
				Mediante Concorso/procedura Asmel/ scorrimento graduatoria da altri Enti	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Convenzioni art.14	Altre forme flessibili	
Elevata qualificazione	Istruttore Direttivo	Uff. Tecnico	PT							1	11.437,40
Istruttori	Istruttore	Uff. Tecnico	PT							1	23.296,35
Istruttori	Istruttore	Amm./Contabile	FT/PT	1						1	30.285,30
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>											<b>65.019,05</b>

Aree	Profilo professionale	Servizio	PT/FT		Costo
------	-----------------------	----------	-------	--	-------

	da coprire			Pensionamenti	
				0	
	COSTO COMPLESSIVO				

**ANNO 2026**

AREE	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					€
Elevata Qualificazione					€
Istruttori	5			1	€ 248.740,31
Operatori					€
					€
					€

TOTALE

				€ 248.740,31
--	--	--	--	--------------

Aree	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>							Costo
				Concorso pubblico e/o mobilità	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Convenzioni art.14	Altre forme flessibili	
Elevata qualificazione	Istruttore Direttivo	Uff. Tecnico	PT							1	11.437,40
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>											11.437,40

Aree	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT		Costo
				Pensionamenti	
				0	
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>					

ANNO 2027

AREE	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					€
Elevata Qualificazione					€
Istruttori	5			1	€ 248.740,31
Operatori					€
					€
					€
<b>TOTALE</b>					€ 248.740,31

Aree	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>							Costo
				Concorso pubblico e/o mobilità	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Convenzioni art.14	Altre forme flessibili	
Elevata qualificazione	Istruttore Direttivo	Uff. Tecnico	PT							1	11.437,40
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>											11.437,40

Aree	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Costo	
				Pensionamenti	

				0	0,00
				<b>COSTO COMPLESSIVO</b>	0,00

