

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Modello organizzativo adottato dall'Amministrazione

L'organizzazione del Comune si articola in Settori e Servizi.

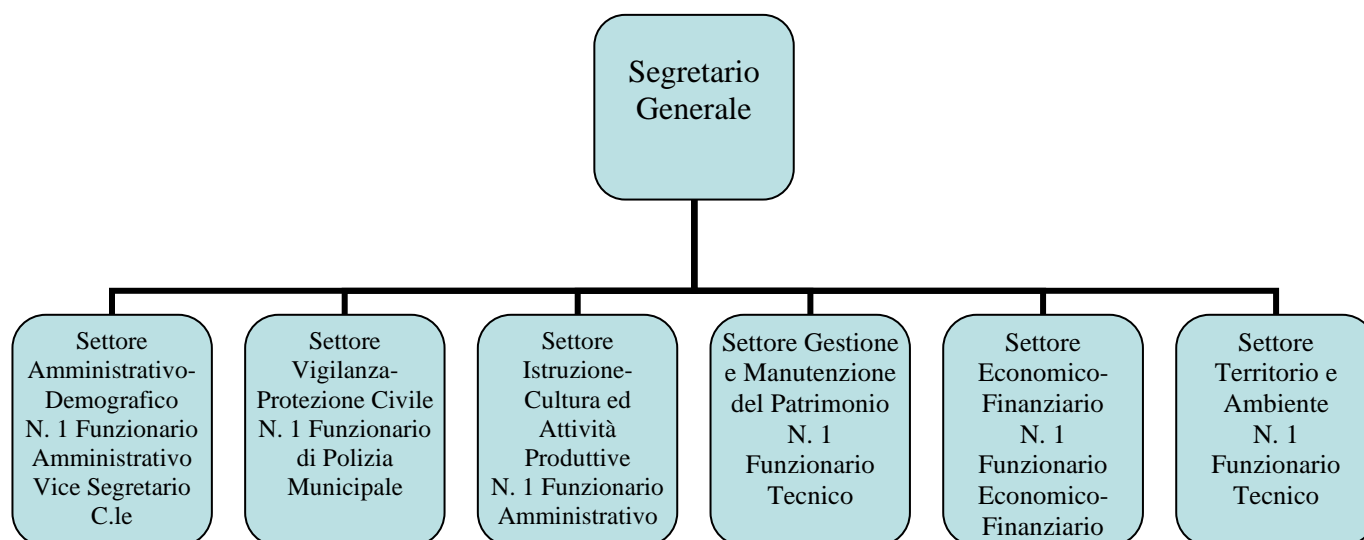
Il Settore è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta da un Responsabile in Posizione Organizzativa (dall'1.04.2023 incarichi di Elevata Qualificazione).

Il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello (Unità organizzativa semplice avente autonomia organizzativa e gestionale). Esso è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente.

Ogni Servizio al suo interno è articolato in Uffici.

Organigramma

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è stata definita con deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 27.04.2023, con la quale sono stati anche approvati i nuovi profili professionali del personale dipendente in applicazione del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022.



La struttura si articola in sei Settori:

- Settore Amministrativo-Demografico (Servizio Segreteria-Affari Generali e Servizio Demografico)
- Settore Economico-Finanziario (Servizio Finanziario e Servizio Tributi)
- Settore Territorio e Ambiente (Servizio Urbanistica-Edilizia Privata e Servizio Lavori Pubblici-Patrimonio-Ambiente)
- Settore Istruzione-Cultura e Attività Produttive (Servizio Istruzione e Servizi alla Persona e Servizio Cultura, Sport, Attività Produttive e Pari Opportunità)
- Settore Gestione e Manutenzione del Patrimonio (Servizio Gestione e Manutenzione Patrimonio e Servizio Maestranze Comunali)
- Settore Vigilanza-Protezione Civile (Servizio di Protezione Civile e Servizio di Vigilanza)

Sono fatte salve le norme previste dalla legge statale e regolamentare per il funzionamento della Polizia Municipale.

In ogni caso il Comandante del Corpo di Polizia Municipale opera alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco, in relazione alle funzioni tipiche della Polizia Municipale, indipendentemente dalla sua collocazione all'interno dell'organigramma del Comune.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 24.07.2023 è stata approvata la nuova dotazione organica dell'Ente in vigore dal 1° settembre 2023.

L'articolazione organizzativa del Comune di San Maurizio Canavese persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo dei Settori, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'Ente.

La consistenza del **personale in servizio all'1.04.2023**, oltre al Segretario Comunale, è di n. 40 dipendenti di ruolo, di cui n. 7 a tempo parziale, suddivisi come segue:

SETTORE AMMINISTRATIVO-DEMOGRAFICO

- N. 5 Istruttori Amministrativi
- N. 4 Collaboratori Amministrativi

SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO

- N. 1 Funzionario Economico-Finanziario
- N. 2 Istruttori Amministrativi
- N. 2 Istruttori Contabili
- N. 1 Collaboratore Amministrativo

SETTORE TERRITORIO E AMBIENTE

- N. 2 Funzionari Tecnici
- N. 1 Istruttore Amministrativo
- N. 3 Istruttori Tecnici
- N. 1 Collaboratore Amministrativo

SETTORE ISTRUZIONE-CULTURA E ATTIVITÀ PRODUTTIVE

- N. 1 Funzionario Amministrativo
- N. 2 Istruttori Amministrativi
- N. 1 Collaboratore Amministrativo

SETTORE GESTIONE E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO

- N. 1 Funzionario Tecnico
- N. 3 Istruttori Amministrativi
- N. 2 Istruttori Tecnici
- N. 2 Collaboratori Tecnici Manutentivi

SETTORE VIGILANZA-PROTEZIONE CIVILE

- N. 1 Funzionario di Polizia Municipale
- N. 5 Agenti di Polizia Municipale

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 12.08.2022 è stato approvato lo schema di convenzione con il Comune di Varisella per l'utilizzo condiviso di personale dipendente di detto Ente, individuato in una figura con profilo professionale di "Istruttore Amministrativo-Contabile" (ex Cat. D), per una quota parte dell'orario d'obbligo settimanale pari a 18 ore e per una durata di 18 mesi eventualmente rinnovabili, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22.01.2004 e dell'art. 1, comma 124, della L. 145/2018, al fine dell'attribuzione delle funzioni di Responsabile dell'Area Amministrativa-Demografica e di Vice-Segretario Comunale.

Le predette funzioni sono state conferite con decreto del Sindaco n. 20 del 5.09.2022, con decorrenza dalla medesima data e per la durata di 18 mesi.

Sottosezione 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di San Maurizio Canavese si riserva di adottare nel corso dell'anno 2023 il Regolamento disciplinante il lavoro agile e da remoto previsto dall'art. 63, comma 2, del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022.

In quella fase verrà aggiornato il presente Piano.

Si applica pertanto quanto disposto dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 e s.m.i. secondo cui "in caso di mancata adozione del POLA il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano".

Sottosezione 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2024-2025

3-3.1 - CONSISTENZA DEL PERSONALE ALL'1.04.2023

La consistenza del **personale in servizio all'1.04.2023** è di n. 40 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 33 a tempo pieno e n. 7 a tempo parziale, oltre al Segretario Comunale e ad una dipendente del Comune di Varisella in utilizzo condiviso per n. 18 ore settimanali.

3.3.2 – PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Dato atto che l'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, di attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, ha individuato i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che ha fornito indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Considerato che è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 27 del 27.04.2023 il Rendiconto dell'esercizio finanziario 2022 e che dalle sue risultanze vengono estrapolati i dati di riferimento per i calcoli relativi alle facoltà assunzionali;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità assestato sul bilancio 2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
TRIENNIO	2020	2021	2022
Entrate correnti ultimo triennio (Dati da consuntivi approvati)	7.262.340,04 <i>a</i>	7.179.286,85 <i>b</i>	7.870.809,60 <i>c</i>
FCDE Bilancio di Previsione 2022 assestato	287.737,52 <i>d</i>	287.737,52 <i>d</i>	287.737,52 <i>d</i>
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	7.149.741,31 $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

Visto il prospetto delle spese di personale 2022, calcolate ai sensi del D.M. e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2022 € 1.638.632,97
_____ = 22,92%

Media entrate netto FCDE € 7.149.741,31

FASCIA DEMOGRAFICA E VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITÀ

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 3 del 2019, i Comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 10.340 abitanti al 31.12.2022.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 (anno 2023)	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,92%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1) del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2) del D.M., come previsto dall'art. 5 del D.M. stesso.

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006 (art. 7 comma 1 del DPCM).

CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

€ 436.981,32

$(7.149.741,31 \times 27\%) - 1.493.448,83$

(Media entrate netto FCDE x percentuale tabella 1) – Spese di personale 2018

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo Ente nel biennio 2023/2024 è il seguente:

ANNO 2023

€ 313.624,25

$(1.493.448,83 \times 21\%)$

(Spese di personale 2018 x Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica Ente)

ANNO 2024

€ 328.558,74

(1.493.448,83 x 22%)

(Spese di personale 2018 x Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica Ente)

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica che l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro i seguenti spazi finanziari:

ANNO 2023	ANNO 2024
€ 313.624,25	€ 328.558,74

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

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

Preso atto che con nel corso del corrente anno si sono verificate le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato:

- n. 1 unità con profilo professionale di "Agente di Polizia Municipale" (ex Cat. C), a seguito di procedura di mobilità esterna volontaria, con decorrenza dal 1° gennaio 2023;
- n. 1 unità con profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" (ex Cat. D), a seguito di collocamento a riposo, con decorrenza dal 1° marzo 2023;
- n. 1 unità con profilo professionale di "Agente di Polizia Municipale" (ex Cat. C), a seguito di procedura di mobilità esterna volontaria di interscambio, con decorrenza dal 1° aprile 2023;
- n. 1 unità con profilo professionale di "Agente di Polizia Municipale" (ex Cat. C), a seguito di dimissioni volontarie, con decorrenza dal 1° giugno 2023;

Richiamata la determinazione del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria n. 169 del 4.05.2023, con la quale si è preso atto della cessazione dal servizio per collocamento a riposo, con decorrenza dal 1° agosto 2023, di una dipendente con profilo professionale di "Istruttore Contabile" (ex Cat. C);

Richiamata la determinazione del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria n. 264 del 4.07.2023, con la quale si è preso atto della cessazione dal servizio per dimissioni volontarie, con decorrenza dal 1° settembre 2023, di una dipendente con profilo professionale di "Istruttore Amministrativo" (ex Cat. C);

Considerato che nell'anno 2023 si è proceduto alle seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- n. 1 unità con profilo professionale di "Agente di Polizia Municipale" (ex Cat. C), a seguito di scorrimento di graduatoria concorsuale di altro Ente, con decorrenza dal 13 marzo 2023;
- n. 1 unità con profilo professionale di "Agente di Polizia Municipale" (ex Cat. C), a seguito di procedura di mobilità esterna volontaria di interscambio, con decorrenza dal 1° aprile 2023;

Ritenuto di aggiornare il programma del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, a seguito dell'approvazione della nuova dotazione organica dell'Ente in vigore dall'1.09.2023, avvenuta con deliberazione della Giunta Comunale n. 116/2023, prevedendo il reclutamento delle seguenti figure professionali a tempo indeterminato:

ANNO 2023

- trasformazione di n. 1 posto di “Istruttore Tecnico” (ex Cat. C) presso il Settore Territorio e Ambiente da part-time 18 ore settimanali a part-time 28 ore settimanali: maggiore spesa annua € 8.952,32
- n. 2 Agenti di Polizia Municipale (ex Cat. C), a tempo pieno, presso il Settore Vigilanza-Protezione Civile, tramite procedure di mobilità o concorsuali: € 68.000,66(€ 34.000,33x 2);
- n. 1 Istruttore Contabile (ex Cat. C), a tempo pieno, presso il Settore Economico-Finanziario, tramite procedure di mobilità o concorsuali: € 34.000,33
- n. 1 Istruttore Tecnico (ex Cat. C), a tempo pieno, presso il Settore Gestione e Manutenzione del Patrimonio, tramite procedure di mobilità o concorsuali: € 34.000,33

Preso atto che la spesa relativa alle assunzioni programmate per l'anno 2023 ammonta a complessivi € 144.953,64 e rientra nella “capacità assunzionale” dell'Ente come sotto specificato:

- trasformazione di n. 1 posto di “Istruttore Tecnico” (ex Cat. C) presso il Settore Territorio e Ambiente da part-time 18 ore settimanali a part-time 28 ore settimanali: **sostituzione quota parte di personale appartenente all'ex categoria D cessato nell'anno in corso (spesa annua € 8.952,32)**
- n. 2 Agenti di Polizia Municipale (ex Cat. C), a tempo pieno, presso il Settore Vigilanza-Protezione Civile: **sostituzione di personale appartenente alla medesima categoria cessato nell'anno 2022 (spesa annua € 68.000,66)**
- n. 1 Istruttore Contabile (ex Cat. C), a tempo pieno, presso il Settore Economico-Finanziario: **sostituzione di personale appartenente alla medesima Area di classificazione cessato nell'anno 2023 (spesa annua € 34.000,33)**
- n. 1 Istruttore Tecnico (ex Cat. C), a tempo pieno, presso il Settore Gestione e Manutenzione del Patrimonio: **sostituzione di personale appartenente alla medesima Area di classificazione cessato nell'anno 2023 (spesa annua € 34.000,33)**

ANNO 2024

- trasformazione di n. 1 posto di “Istruttore Tecnico” (ex Cat. C) presso il Settore Territorio e Ambiente da part-time 28 ore settimanali a tempo pieno: maggiore spesa annua € 7.161,85
- n. 1 “Istruttore Tecnico” (ex Cat. C), a tempo pieno, presso il Settore Territorio e Ambiente, tramite procedure di mobilità o concorsuali: € 32.228,33

Dato atto che la spesa relativa alle assunzioni programmate per l'anno 2024 ammonta a complessivi € 39.390,18 e rientra nella “capacità assunzionale” dell'Ente come sotto specificato:

- trasformazione di n. 1 posto di “Istruttore Tecnico” (ex Cat. C) presso il Settore Territorio e Ambiente da part-time 28 ore settimanali a tempo pieno: **sostituzione quota parte di personale appartenente all'ex categoria D cessato nell'anno 2023 (spesa annua € 7.161,85)**
- n. 1 “Istruttore Tecnico” (ex Cat. C), a tempo pieno, presso il Settore Territorio e Ambiente: **sostituzione quota parte di personale appartenente all'ex categoria D cessato nell'anno 2023 (spesa annua € 18.890,98) e utilizzo spazio finanziario concesso dal D.M. 17 marzo 2020 per € 13.337,35;**

ANNO 2025

Al momento non si prevedono assunzioni di personale.

Per il triennio 2023/2025 in caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente.

ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Accertato che, per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, l'articolo 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1 della L. 30 luglio 2010, n. 122, "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", nel testo attualmente vigente, fissa, per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, un limite di spesa pari a quella sostenuta nell'esercizio 2009 (€ **87.239,43**).

Si ritiene opportuno far ricorso a contratto di somministrazione lavoro per n. 1 unità di personale a tempo pieno ex Cat. C presso il Settore Territorio e Ambiente, per il periodo 1/3/2023 – 31/12/2023, nelle more dell'espletamento delle procedure selettive per la copertura del posto vacante a tempo indeterminato di "Istruttore Tecnico" ex Cat. C previsto presso il medesimo Settore, dando atto che la relativa spesa è contenuta nel limite di legge di cui sopra.

STANZIAMENTI DI BILANCIO

Visti i prospetti del Bilancio 2023/2025 la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.03.1999 n. 68, come da rilevazione annuale presentata il 12.01.2023, protocollata con Codice regionale 1300123C00045328.

PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs.75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs. 75/2017.

PROGRESSIONI VERTICALI DI CARRIERA

Nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, all'articolo 31, vengono disciplinate le progressioni di carriera.

Sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente per il triennio 2023/2025 non si prevede si verificheranno le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.